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

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

2019-2020

ASSURANCE-EMPLOI 80 ANS 1940-2020

Canada

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2019-2020

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte, DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).
Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2021
Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca

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

EDSC
Nº de cat. : CEIC-001-04-21F

Mars 2021

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 2019-2020, afin que vous puissiez le déposer devant le Parlement. Ce rapport est le vingt-quatrième 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 2019 au 31 mars 2020, 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 durant laquelle le marché du travail affichait généralement de bons résultats jusqu'à ce que l'économie et le marché du travail canadien subissent un choc en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19.

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.

Graham Flack, président

Lori MacDonald, vice-présidente

Pierre Laliberté, commissaire des travailleurs et travailleuses

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations **1**

Faits saillants **3**

Introduction **7**

Chapitre I: Contexte du marché du travail **11**

1.1 Vue d'ensemble de la situation économique 11

1.2 Le marché du travail canadien durant l'EF1920 13

1.2.1 Marchés du travail régionaux du Canada 24

1.2.2 Tendances en matière de mobilité interprovinciale 29

1.3 Composition de la population de chômeurs 30

1.4 Résumé 40

Chapitre II: Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) **41**

2.0 Introduction 41

2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi 42

2.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau de prestations 43

2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées 50

2.1.3 Ratio prestations-cotisations 52

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi 56

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés 56

2.2.2 Couverture, admissibilité et accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs 76

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi 89

2.2.4 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi 94

2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers 101

2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi 112
2.2.7 Travail pendant une période de prestations 121
2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation 127
2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis 127
2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada 133
2.4 Prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi..... 137
2.4.1 Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et prestations versées..... 138
2.4.2 Composante saisonnière des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 141
2.4.3 Durée des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 142
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé..... 144
2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi 147
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés 149
2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 152
2.5.4 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée et mises à pied évitées 154
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi 155
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi 156
2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi 158
2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi 166
2.6.4 Prestation de compassion de l'assurance-emploi 172
2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes..... 176
2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 178
2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes 180
2.7 Information financière de l'assurance-emploi..... 184
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi 184
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations 187
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation..... 187
2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses..... 189
Chapitre III: Impacts et efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS – partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) 193
3.1 Portrait national..... 194
3.1.1 Situation économique et marché du travail 194
3.1.2 Principaux résultats..... 197

3.1.3 Participation et profil des clients 197
3.1.4 Interventions : Prestations d'emploi 201
3.1.5 Interventions : Mesures de soutien 203
3.1.6 Dépenses 205
3.1.7 Principaux indicateurs de rendement 208
3.2 Activités provinciales et territoriales relatives aux PEMS 211
3.2.1 Contexte 211
3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador 213
3.2.3 Île-du-Prince-Édouard 223
3.2.4 Nouvelle-Écosse 229
3.2.5 Nouveau-Brunswick 239
3.2.6 Québec 245
3.2.7 Ontario 252
3.2.8 Manitoba 262
3.2.9 Saskatchewan 269
3.2.10 Alberta 276
3.2.11 Colombie-Britannique 284
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest 294
3.2.13 Yukon 300
3.2.14 Nunavut 305
3.3 Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et analyse de la sécurité économique 309
3.3.1 Conception et exécution du programme d'aide au travail indépendant 311
3.3.2 Analyse du profil des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et des impacts différentiels à moyen terme de 2010 à 2017 315
3.3.3 Participation des groupes désignés aux EDMT et sécurité économique 322
3.4 Activités pancanadiennes et Service national de placement 363
3.4.1 Contexte 363
3.4.2 Programmes destinés aux autochtones 363
3.4.3 Investissements accrus dans les compétences en milieu de travail de l'IMT 365
3.4.4 Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones 380
Chapitre 4: Administration du régime 383
4.0 Exécution du régime d'assurance-emploi 383
4.1 Aperçu du chapitre 4 383

4.2 Introduction et contexte relatif à la prestation des services de l'assurance-emploi 384
4.2.1 Répercussions de la COVID-19 sur le réseau de prestation de services et réponse de Service Canada face à la pandémie 385
4.2.2 Normes de service 386
4.2.3 Réponses des clients 387
4.3 Information sur l'assurance-emploi et outils connexes 389
4.3.1 En ligne 389
4.3.2 Par téléphone (appel) 392
4.3.3 En personne (visite) 400
4.4 Réception et traitement des demandes 404
4.4.1 Réception des demandes des employeurs 404
4.4.2 Réception des dossiers des demandeurs 405
4.4.3 Traitement des demandes 406
4.5 Recours 407
4.5.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi 407
4.5.2 Recours collectif portant sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi 409
4.5.3 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada 410
4.5.4 Recours de l'avenir 420
4.6 Transformation des services pour améliorer la prestation des services 420
4.6.1 Transformation des services et programmes de Modernisation du versement des prestations (MVP) 421
4.6.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels 424
4.7 Qualité du service 426
4.7.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi 426
4.7.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi 430
4.7.3 Rétroaction individuelle sur la qualité 431
4.7.4 Examens administratifs et enquêtes 432
4.8 Conclusion 437
Annexe 1: Statistiques clés du marché du travail 439
Annexe 2: Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi 453
Annexe 3: Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien 573
Annexe 4: Principaux résultats et données sur l'administration du régime 591
Annexe 5: Données financières de l'assurance-emploi 599
Annexe 6: Principales études citées dans le rapport 603

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 29 février 2020..... 619

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACV	Clients admissibles en vertu des cotisations versées
a.-e.	Assurance-emploi
ARC	Agence du revenu du Canada
AS	Aide sociale
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage
CSC	Centres Service Canada
CSE	Centre de services aux employeurs
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
EF *	Exercice financier excluant le mois de mars
EPA	Enquête sur la population active
EQSAE	Examen de la qualité des services d'assurance-emploi
ESCF	Éducation supérieure, des Compétences et de la Formation
FCEA	Formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
G7	Groupe des sept
INCE	Initiative nationale sur les compétences essentielles
IMT	Information sur le marché du travail
IPC	Indice des 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
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
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
PABO	Plan d'action sur le bois d'œuvre
PASC	Postes d'accès de service aux citoyens
PCU	Prestation canadienne d'urgence
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
PQI	Plateforme qualité intégrée
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations
PSC	Prestations supplémentaires de chômage
R et I	Recherche et Innovation
RAD	Règlement alternatif des différends
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
SACA	Stratégie d'amélioration des centres d'appels
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
SNCT	Système national de la charge de travail
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 du paiement
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*. La période visée est celle de l'exercice financier commençant le 1 avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020 (également appelé EF1920). Les faits saillants ci-dessous se rapportent à cette période ou reflètent les changements observés entre l'EF1819 et l'EF1920.

L'EF1920 a été marqué par un ralentissement important de l'activité économique. Il y a eu choc soudain sur le marché du travail canadien en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19.

- Le produit intérieur brut réel a augmenté de 1,4 % durant l'EF1920, en baisse par rapport à la croissance de 2,2 % enregistrée l'année précédente. Cette faible croissance était principalement due à la fermeture de l'économie en mars 2020 destinée à contenir la pandémie de COVID-19.
- Le marché du travail canadien affichait de bons résultats pendant la majeure partie de l'EF1920. La croissance de l'emploi entre avril 2019 et février 2020 (+2,1 %) a surpassé celle de l'année précédente (+1,6 %). De plus, le taux de chômage moyen durant cette période a atteint son niveau le plus faible (5,7 %) depuis que des données comparables ont commencé à être recueillies en 1976.
- En mars 2020, l'emploi a chuté de près d'un million et le taux de chômage a grimpé à 7,9 % en raison de la crise de la COVID-19. Les jeunes, les femmes et les industries dont l'activité exige un contact avec le public (telles que l'industrie des services d'hébergement et de restauration) ont été les plus affectés par les pertes d'emplois.
- En 2020, le taux de cotisation à l'assurance-emploi des employés a été fixé à 1,58 $ par 100 $ de gains assurable. Il s'agit d'une diminution de 4 cents par rapport au taux de 2019, qui était de 1,62 $ 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 et le montant de prestations régulières d'assurance-emploi versées ont augmenté par rapport à l'année précédente.

- Au cours de l'EF1920, 1,37 million de nouvelles demandes de prestations régulières ont été établies au Canada. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 1,29 million de demandes établies durant l'exercice financier précédent (+5,8 %). La plupart de l'augmentation a été observée durant le dernier trimestre de l'exercice financier, et était particulièrement notable en Ontario, au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique.

- Le montant total des prestations régulières versées a augmenté de 3,7 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 11,1 milliards de dollars pour l'EF1920.
- Les prestataires saisonniers admissibles au projet pilote ayant lieu dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi ont établi un peu plus de 54 000 demandes de prestations. Ces prestataires ont touché 84,2 millions de dollars additionnels en prestations régulières d'assurance-emploi. Chacune de ces demandes a reçu en moyenne 1 540 $ de prestations additionnelles et 4 semaines de prestations régulières de plus.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi a diminué comparativement à l'année précédente.

- Parmi les chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 84,2 % étaient admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi en 2019, soit une baisse par rapport au taux de 87,4 % enregistré en 2018.
- Les taux de chômage historiquement faibles en 2019, qui ont mené à des normes d'admissibilité plus élevées pour être admissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi, peuvent expliquer en partie cette diminution. La baisse de l'admissibilité a principalement touché ceux qui travaillaient à temps partiel et dans des emplois atypiques.

Le nombre de nouvelles demandes et les montants versés ont augmenté pour les prestations spéciales de l'assurance-emploi. Les prestations parentales ont enregistré la plus forte croissance d'une année à l'autre parmi toutes les prestations spéciales.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales établies a augmenté pour atteindre 619 270 (+2,1 %) au cours de l'EF1920. Le montant versé en prestations spéciales a aussi augmenté pour se chiffrer à 6,2 milliards de dollars (+6,1 %) au cours de l'EF1920.
- Les prestations parentales ont connu la plus forte augmentation du nombre de nouvelles demandes établies (+6,4 %) par rapport à l'EF1819. Cette hausse est attribuable à l'augmentation des demandes établies par des hommes. Elle peut s'expliquer en grande partie par les semaines supplémentaires de prestations qui sont offertes depuis le 17 mars 2019 aux parents qui partagent les prestations parentales.

Tout comme l'an dernier, 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'assurance-emploi*.

- Au total, 652 267 clients (-6,2 %) ont participé à environ 1 010 565 interventions (-5,4 %) dans tout le Canada au cours de l'EF1920.
- Le nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs a diminué de 8,4 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre un total de 262 196; tandis que les anciens prestataires d'assurance-emploi ont augmenté de 2,4 %, pour atteindre un total de 104 333.
- Le nouveau type de clients, introduit au cours de l'EF1819 − les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) − a vu son total demeurer similaire à celui de l'an dernier, à 67 388.
- Le nombre de clients non assurés a également diminué, de 9,0 %, pour atteindre un total de 218 350.

- Au cours de l'EF1920, un total de 770 725 interventions des Services d'aide à l'emploi ont été réalisées, soit une diminution de 10,3 % par rapport à l'année précédente.
- Toutefois, les interventions au titre des Prestations d'emploi se sont élevées à 197 907, soit une augmentation significative de 24,0 %.
- Compte tenu de la vigueur du marché du travail et de la diminution des interventions en vertu des PEMS, l'augmentation 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 qu'il y a quelques années, par opposition aux interventions à court terme.
- La participation aux programmes financés par les EDMT fournit des outils aux travailleurs pour les aider à surmonter divers problèmes sur le marché du travail. Par exemple, ces programmes aident les prestataires actifs à se remettre de la perte de leur emploi et à sortir de la pauvreté. Toutefois, l'analyse suggère que ces résultats sont les plus forts pour les hommes blancs.

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'a.-e.:

- Mise en œuvre de la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH). Cette technologie moderne et soutenue a permis d'accroître la capacité de la file d'attente pour les centres d'appels de l'AE.
- En réponse à la pandémie de COVID-19, élaborer de nouvelles initiatives pour répondre aux besoins changeants de ses clients. Ceci a permis de mettre en place d'autres approches pour maintenir la prestation des services, comme par exemple :
  - Créer un portail Service Canada en ligne pour remplacer les centres Service Canada qui étaient fermés temporairement. Le portail permet aux clients de déposer une demande en ligne et d'être joints dans un délai de deux jours ouvrables. Du 12 au 31 mars 2020, les clients ont déposé 13 150 demandes de services D'AE.
  - discuter avec des collectivités autochtones et éloignées pour leur offrir d'autres mécanismes de prestation des services
  - proposer des séances virtuelles d'information aux employeurs et aux employés touchés par les licenciements collectifs
- En janvier 2020, EDSC a mis à jour les pages Web pour les prestations de maladie de l'AE. L'objectif du projet était d'améliorer l'expérience client et d'augmenter le taux de réussite pour les clients par:
  - La simplification du contenu et en utilisant 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 65 % des utilisateurs ont pu trouver et comprendre l'information dont ils avaient besoin. Il s'agit d'une augmentation comparativement à 44 % avant les mises à jour.
- Depuis le 29 juin 2019, les demandeurs recevant des prestations pour proches aidants peuvent également utiliser Mon dossier Service Canada (MDSC) pour voir les renseignements concernant leurs demandes. Une caractéristique supplémentaire a aussi été ajoutée à MDSC en décembre 2019. Elle permet aux demandeurs auxquels des prestations parentales prolongées ont été accordées de voir quel sera leur taux de prestations prolongées.

- Au cours de l’EF 19-20, Service Canada a mis en place une nouvelle procédure pour améliorer le service aux demandeurs de prestations de l’AE. Les agents de traitement peuvent maintenant envoyer un courriel pour demander au demandeur de les rappeler si:
    - la demande comporte des informations manquantes, et
    - l'agent de traitement ne peut pas joindre le demandeur immédiatement par téléphone
        - Ce changement simple mais important permet aux agents de traitement d’offrir les prestations plus rapidement en communiquant plus vite avec les demandeurs
- En date du 31 mars 2020, EDSC avait rempli ses obligations dans le recours collectif portant sur les prestations de maladie de l’AE.

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 (a.-e.). Cette analyse aide à bien comprendre l'incidence du régime sur l'économie canadienne ainsi que son efficacité à répondre aux besoins des canadiens.

Le régime d'assurance-emploi

Le régime d'a.-e. permet de remplacer partiellement un revenu de travail. Il est disponible pour les personnes admissibles, sans emploi et qui cotisent au régime. Le soutien est disponible 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[1].

La partie I de l'a.-e. 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[2]. La partie II porte sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien, incluant celles offertes par le biais des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et le programme de Formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA).

À l'aide du soutien du revenu versé en vertu de la partie I de l'a.-e. et des prestations d'emploi et des mesures de soutien, financées selon la partie II de l'a.-e., 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 avoir accumulé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable, payé des cotisations à l'a.-e. et avoir eu une cessation d'emploi valide. Les personnes doivent être disponibles pour travailler et chercher activement un emploi durant leur période de prestations.

[1] Ces circonstances comprennent la maladie, la grossesse, la prestation de soins à un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté, la fourniture de soins ou de soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à une personne nécessitant des soins de fin de vie.
[2] 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.

L'a.-e. offre des **prestations pour pêcheurs** aux pêcheurs indépendants admissibles qui recherchent activement du travail. Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité est basée sur le rémunération et non sur les heures d'emploi assurables.

Le Travail partagé est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Cette mesure permet de fournir un soutien de revenu aux employés admissibles aux prestations d'a.-e. qui réduisent temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise.

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 »[3]. 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.

Assurance-emploi : 80 ans

Le système canadien d'assurance-chômage remonte à la création de la Commission de l'assurance-chômage en 1940. Ce fut le précurseur de l'actuelle Commission canadienne de l'assurance-emploi. La perception des primes pour financer le programme a commencé en 1941 et le régime a versé ses premières prestations en 1942.

Depuis, le régime et son administration ont fait l'objet de plusieurs réformes pour s'assurer qu'ils correspondent aux besoins changeants des Canadiens et aux changements dans le paysage social canadien. Voici quelques-uns des changements les plus notables apportés au régime d'a.-e. au cours des 80 dernières années:

- En 1971, la loi sur l'assurance-chômage a introduit les prestations de maladie et de maternité. De plus, la couverture a été étendue à tous les employés et les avantages sociaux ont été conçus pour refléter le revenu du demandeur.
- En 1979, l'introduction de conditions d'admission variables pour mieux s'adapter aux circonstances économiques divergentes des marchés du travail partout au Canada.
- En 1984, l'ajout d'une période estivale pour les prestations de pêche saisonnières afin que les pêcheurs indépendants puissent réclamer des prestations pour les périodes d'été et d'hiver. Il s'agit du modèle actuel des prestations de pêche de l'a.-e.

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

- En 1990, introduction des prestations parentales partagées pour les parents de nouveau-nés ou d'enfants adoptés.
- En 1996, la *Loi sur l'assurance-emploi* a établi un plafond pour les paiements de primes en fonction des gains assurés et un système d'admissibilité basé sur les heures. Cela a adapté le système pour mieux refléter les modèles de travail émergents liés au travail à temps partiel et aux titulaires d'emplois multiples. La disposition relative au complément familial a également été introduite pendant ces réformes. Ces éléments sont à la base du régime d'a.-e. actuel.
- En 2004, l'introduction des prestations de compassion de l'a.-e. pour permettre aux travailleurs de prendre soin d'un membre de la famille souffrant d'une maladie grave et qui risque de mourir.
- En 2005, création de Service Canada au sein d'EDSC en tant que guichet unique pour offrir des services intégrés aux clients de l'a.-e.
- En 2013, création du Tribunal de la sécurité sociale en tant qu'organe de décision à guichet unique pour les affaires d'appel.
- En 2016, la réduction du délai de carence de deux semaines à une semaine.

La conception du régime s'est modernisée au cours des 80 dernières années afin d'atteindre de nouveaux objectifs reflétant l'époque et l'évolution des besoins des travailleurs et des employeurs sur le marché du travail canadien.

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'a.-e.. 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'a.-e. 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'a.-e., 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'a.-e. au nom de la CAEC.

La contribution de la CAEC à la transparence financière du régime d'a.-e. représente un autre rôle clé de la Commission. Chaque année, la CAEC commande un rapport sur les cotisations d'a.-e. 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'a.-e.

Le CAEC fournit des conseils quant aux décisions rendues en appel relatives à l'a.-e. qui seront soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. En outre, 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'a.-e. 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'a.-e..

Le premier chapitre rend compte de la situation du marché du travail canadien au cours de l'EF1920. Le second chapitre analyse l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations d'a.-e. 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.

Changements récents au régime d'assurance-emploi

L'analyse des changements temporaires qui ont été apportés au régime d'a.-e. au cours de l'EF2021 en réponse à la pandémie de COVID-19 ne sont pas incluses dans ce rapport. Les futurs Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi couvriront les impacts des changements récemment mis en œuvre, à partir du rapport de l'EF2021. Cependant, chaque chapitre traite brièvement des changements qui sont entrés en vigueur en mars 2020.

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 2019 et prenant fin le 31 mars 2020 (EF1920)[1]. Il s'agit de la même période pour laquelle ce rapport évalue le régime d'assurance-emploi (a.-e.). La section 1.1 présente un aperçu de la situation économique de l'EF1920 et fournit un contexte historique. La section 1.2 résume les principaux développements du marché du travail au sein de l'économie canadienne pendant la période de référence[2]. La section 1.3 examine l'évolution de la composition de la population de chômeurs au cours des dernières décennies. L'annexe 1 présente des définitions et des tableaux statistiques plus détaillés liés aux principaux concepts du marché du travail abordés dans ce chapitre.

1.1 Vue d'ensemble de la situation économique

L'économie canadienne a connu une faible croissance au cours de l'EF1920, la valeur du produit intérieur brut (PIB) réel ayant augmenté de 1,4 % par rapport à l'exercice précédent (voir le graphique 1). La croissance du PIB réel a ralenti pour le deuxième exercice consécutif après avoir atteint, au cours de l'EF1718, l'augmentation d'une année à l'autre la plus élevée depuis l'EF1011.

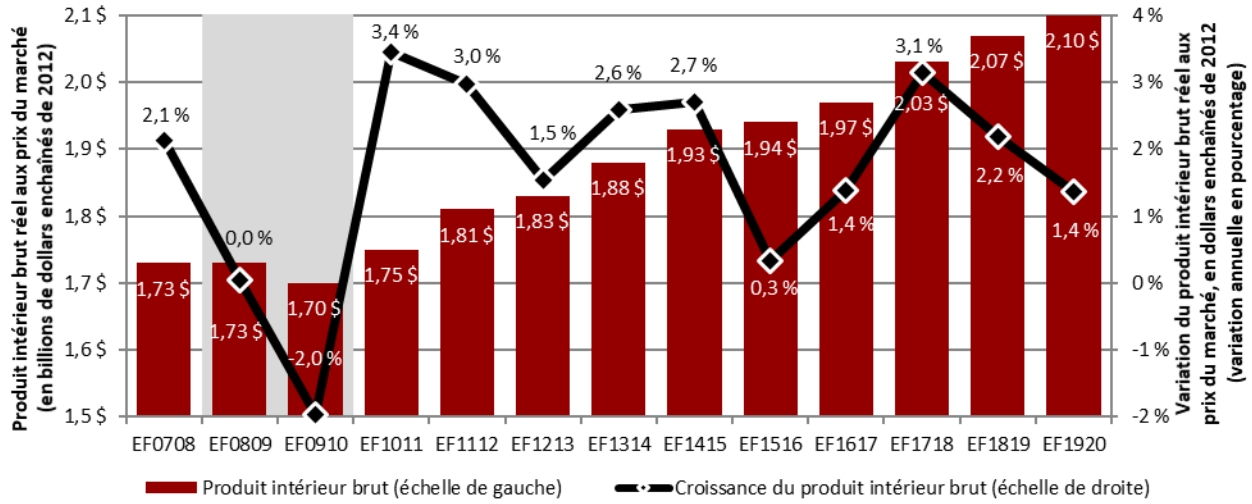
La croissance du PIB réel a été forte au premier trimestre (+1,1 %) de la période de référence. Elle est ensuite restée pratiquement inchangée pendant les deux trimestres suivants (+0,5 % et +0,1 %), principalement en raison des tensions commerciales mondiales persistantes et de l'incertitude pesant sur les marchés. Toutefois, la faiblesse de la croissance observée au cours de l'EF1920 était principalement attribuable à la forte baisse du PIB réel (-1,9 %) constatée au dernier trimestre, elle-même provoquée par les mesures imposées pour contenir la pandémie de COVID-19.

En mars 2020[3], les pouvoirs publics ont pris des mesures sans précédent pour lutter contre la pandémie de COVID-19, comme la fermeture des entreprises non essentielles, les restrictions de voyage et les mesures de santé publique enjoignant aux Canadiens de limiter leurs interactions sociales. Ces interventions ont entraîné un ralentissement important de l'activité économique et un choc soudain sur le marché du travail canadien. La pandémie a provoqué la récession la plus profonde et la plus rapide

[1] Des chiffres pour d'autres périodes (par exemple par année civile) sont fournis dans certaines sections où les données par exercice financier n'étaient pas disponibles.
[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] L'Organisation mondiale de la Santé a déclaré que la COVID-19 était une pandémie le 11 mars 2020.

depuis la Grande Dépression, entraînant une chute de 13,4 % du PIB réel canadien au cours du premier semestre de 2020[4].

Graphique 1 – Produit intérieur brut réel, Canada, EF0708 à EF1920



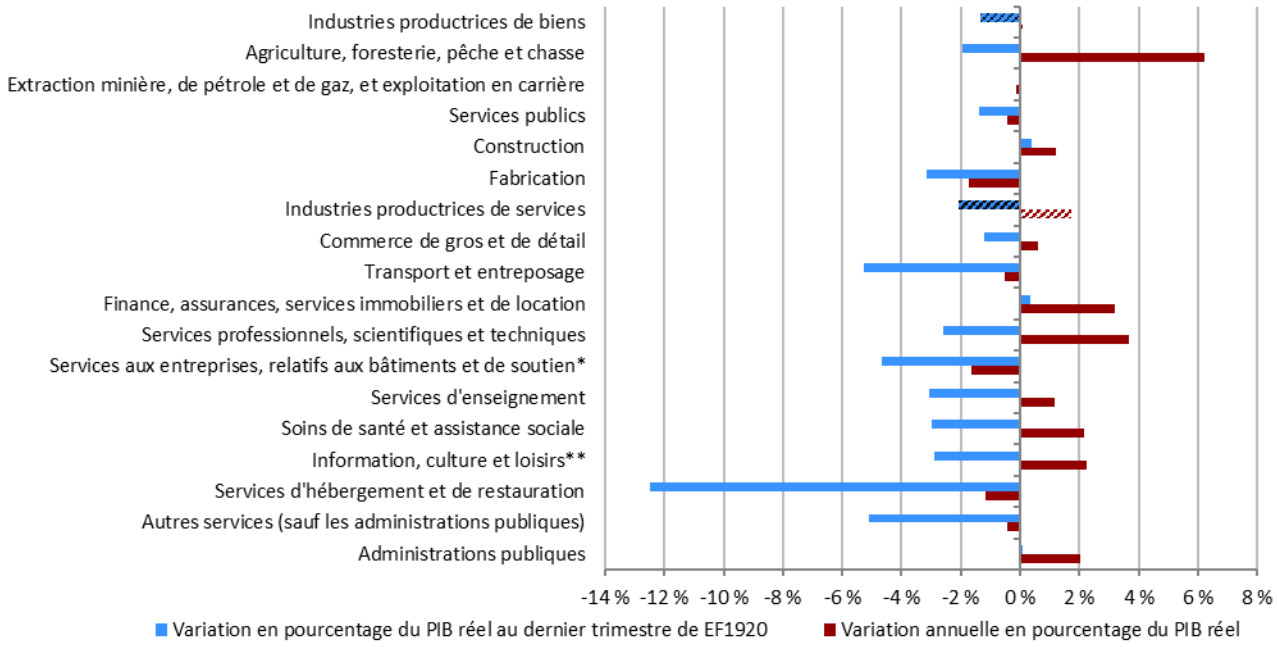
Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0104-01.

Tout comme le Canada, les autres pays du Groupe des Sept (G7) – un groupe composé des plus grandes économies industrialisées et avancées du monde – ont connu une croissance économique plus faible, voire négative, au cours de l'EF1920 par rapport à l'exercice précédent[5].

Presque toutes les industries canadiennes ont été touchées par la fermeture de l'économie liée à la COVID-19 en mars 2020. C'est ce que montrent les baisses généralisées enregistrées dans le PIB réel entre le troisième et le dernier trimestre de l'EF1920 (voir le graphique 2). D'une année à l'autre, par rapport à l'EF1819, trois industries ont enregistré une baisse notable du PIB réel tout au long de la période de référence. L'industrie manufacturière (-1,7 %) et l'industrie des services aux entreprises, des services du bâtiment et des autres services de soutien (-1,6 %) ont subi un ralentissement pendant une majeure partie de l'EF1920. À l'inverse, la chute dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration (-1,2 %) résultait des fermetures obligatoires de toutes les entreprises non essentielles en mars 2020, qui ont eu de répercussions considérables sur ce secteur d'activité.[6]

[4] Ministère des Finances Canada, « Soutenir les Canadiens et lutter contre la COVID-19 », Énoncé économique de l'automne 2020, Ottawa : ministère des Finances du Canada, 2020.
[5] Organisation de coopération et de développement économiques, Comptes nationaux, janvier 2021.
[6] Statistique Canada, Tableau 36-10-0434-01.

Graphique 2 – Variation du produit intérieur brut réel selon l'industrie, Canada, troisième au dernier trimestre de EF1920, et EF1819 à EF1920



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

1.2 Le marché du travail canadien durant l'EF1920

Une grande partie de la présente section examine les conditions du marché du travail qui prévalaient au Canada au cours de la période commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 29 février 2020 (désignée à l'aide d'un astérisque comme l'EF1920) séparément de celles observées en mars 2020.*

La présente section expose les principaux développements du marché du travail au Canada[7] au cours de la période de référence, y compris certains aspects du marché du travail liés au régime d'assurance-emploi. Dans l'ensemble, le marché du travail canadien se caractérisait par une forte croissance de l'emploi et un faible taux de chômage. Cependant, les mesures d'éloignement physique et de fermeture économique destinées à contenir la propagation de COVID-19 ont entraîné une forte baisse de l'activité sur le marché du travail en mars 2020. C'est pourquoi l'exercice financier examiné a été divisé afin de présenter séparément les indicateurs du marché du travail pour la période antérieure à la pandémie et ceux de mars 2020. Pour la plupart des indicateurs, les résultats sont présentés pour la période allant du 1er avril 2019 au 29 février 2020 (période désignée par un astérisque comme l'EF1920*) et pour mars 2020[8].

[7] Les chiffres pour le Canada concernant la population active, l'emploi, le chômage, la durée du chômage, les raisons du chômage, les heures travaillées et les salaires horaires excluent les territoires, tandis que les chiffres concernant les postes vacants et les salaires hebdomadaires incluent l'ensemble des provinces et des territoires.
[8] Sauf mention contraire, les chiffres figurant dans la présente section proviennent de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées. Les données relatives à l'exercice financier représentent les moyennes des données mensuelles ou trimestrielles. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

La taille de la population active du Canada[9] a augmenté de 1,9 % (+372 200) pour atteindre 20,2 millions au cours de l'EF1920*, soit un taux supérieur à celui enregistré au cours de l'EF1819* (+1,3 %). Toutes les provinces ont connu une croissance positive de leur population active par rapport à la période de référence précédente, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador (-1,2 %) et du Manitoba, où elle est restée stable. Le taux d'activité national est passé de 65,3 % pour l'EF1819* à 65,6 % pour l'EF1920*. Ce taux présente néanmoins une tendance à la baisse sur la dernière décennie, principalement en raison du vieillissement de la population[10]. La Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont enregistré des taux d'activité plus élevés que pour l'EF1819*. La croissance de leur population active a dépassé la croissance de leur population en âge de travailler. Les autres provinces ont affiché des taux inférieurs.

Croissance de l'emploi

Au cours de la période de référence, l'emploi canadien a augmenté de 2,1 %, dépassant la croissance (+1,6 %) enregistrée durant l'EF1819*. Au cours de l'EF1920*, la création d'emplois a été un peu plus importante dans le domaine du travail à temps partiel (+2,3 %) que dans celui du travail à temps plein (+2,1 %). En outre, le nombre de personnes employées a augmenté à un rythme relativement plus élevé dans le secteur public (+2,5 %) que dans le secteur privé (+2,1 %)[11].

La croissance de l'emploi était inégalement répartie entre les entreprises de toutes tailles au cours de la période examinée[12]. Les entreprises de moyenne à grande taille et les grandes entreprises ont enregistré les plus fortes hausses du nombre d'employés au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920 (respectivement +2,8 % et +2,3 %), tandis que les petites entreprises ont enregistré la plus faible hausse du nombre d'employés (+1,0 %)[13]. Les entreprises de petite à moyenne taille ont affiché une hausse de +2,1 % sur la même période. D'autre part, la répartition des employés en fonction de la taille des entreprises est restée relativement constante ces dernières années. Les grandes entreprises employaient 45,1 % des travailleurs au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920, tandis que la part des travailleurs dans les trois autres catégories de taille des entreprises était comprise entre 15,6 % à 19,7 %.

En raison des mesures liées à la COVID-19, l'emploi a chuté de près d'un million (-5,2 %) en mars 2020. Certaines entreprises et organisations ont dû réduire leurs activités, donnant lieu à un mélange de réduction des heures de travail, de licenciements temporaires ou de réductions permanentes des effectifs. En mars, les pertes d'emploi les plus importantes concernaient le travail à temps partiel

---

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

[10] 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 n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

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

[12] 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#e

[13] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Tableau 14-10-0214-01, données trimestrielles non désaisonnalisées. La croissance globale de l'emploi calculée avec l'EERH (+2,1 %) au cours de la période de référence est égale à celle obtenue à l'aide de l'Enquête sur la population active (+2,1 %).

(-14,7 %), les employés du secteur privé (-6,6 %), les jeunes de 15 à 24 ans (-16,0 %), les femmes (-6,9 %) et les travailleurs occupant un emploi temporaire (-14,5 %). Les plus fortes baisses de l'emploi au cours de ce mois ont également été enregistrées dans les industries dont l'activité exige un contact avec le public ou qui sont peu en mesure de faire appel au travail à domicile. Les secteurs les plus touchés étaient l'industrie des services d'hébergement et de restauration (-23,8 %), l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (-13,2 %), l'industrie des services d'enseignement (-8,8 %) et l'industrie du commerce de gros et de détail (-7,1 %)[14]. Cependant, l'effet cumulatif de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi s'est fait sentir de façon plus marquée en avril 2020. L'emploi a commencé à rebondir en mai 2020 avec l'assouplissement progressif des restrictions et la réouverture de l'économie (voir l'encadré intitulé « Conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail en 2020 »).

Taux d'emploi

L'indicateur de croissance de l'emploi présenté ci-dessus ne tient pas compte de la croissance de la population en âge de travailler (qui pourrait être plus élevée, entraînant ainsi une création nette d'emplois négative). La mesure du taux d'emploi, qui correspond à la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus qui avaient un emploi, tient compte de cet élément.

Le taux d'emploi s'établissait à 61,8 % au cours de l'EF1920*, soit une hausse de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'EF1819*, mais il restait inférieur à son niveau le plus élevé de 63,2 % enregistré au cours de l'EF0708*. Tant les hommes que les femmes ont enregistré des taux d'emploi plus élevés au cours de l'EF1920* par rapport à la période précédente. Des taux plus élevés ont également été enregistrés pour les jeunes de 15 à 24 ans, les personnes de 25 à 54 ans et les personnes de 55 ans et plus. Cependant, à cause de la crise de la COVID-19, le taux d'emploi global a chuté de 3,3 points de pourcentage en mars 2020, pour atteindre 58,5 %. Les chutes des taux d'emploi ont été plus marquées pour les jeunes et les femmes au cours de ce mois de mars (-9,3 et -4,0 points de pourcentage, respectivement).

Par rapport aux autres pays du G7, le Canada se classait au premier rang pour ce qui est du taux d'emploi au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920. Toutefois, l'Allemagne, le Japon et l'Italie ont enregistré des augmentations relatives plus importantes de leur taux d'emploi par rapport au Canada au cours de la période examinée[15].

L'emploi chez les travailleurs autonomes

Le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de +1,7 % au cours de l'EF1920*. Ce chiffre était inférieur à la croissance globale de l'emploi (+2,1 %) pour la même période. En conséquence, la part des travailleurs autonomes dans l'emploi total a légèrement diminué pour atteindre 15,1 % au cours de la période de référence (-0,1 point de pourcentage par rapport à l'EF1819*)[16]. Les pertes d'emploi

---

[14] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01, 14-10-0288-01 et 14-10-0291-01, données désaisonnalisées; et Tableau 14-10-0071-01, données non désaisonnalisées.

[15] Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques à court terme sur le marché du travail, taux d'emploi pour les personnes de 15 ans et plus, janvier 2021. Des comparaisons entre les pays du G7 sont présentées pour les trois premiers trimestres de l'EF1920, car certains pays ont été touchés par la pandémie de COVID-19 avant d'autres.

[16] Voir le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier 2018-2019 pour plus de renseignements sur l'évolution du travail autonome et les caractéristiques des travailleurs autonomes : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2019/chapitre1.html#h2.4.

associées à la pandémie de COVID-19 ont été moins prononcées pour les travailleurs autonomes que pour les personnes employées en mars 2020 (-1,5 % et -5,9 %, respectivement). Cependant, cette situation s'est inversée dans les mois suivants, le nombre de travailleurs autonomes étant plus éloigné du niveau qu'il affichait avant la pandémie que celui des personnes employées à la fin de 2020[17].

Les travailleurs autonomes n'ont pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi, mais peuvent s'inscrire aux prestations spéciales d'assurance-emploi (voir la sous-section 2.6.7 pour une analyse plus détaillée). Néanmoins, ils avaient droit à la Prestation canadienne d'urgence s'ils remplissaient les critères d'admissibilité.

Taux de chômage

Pour la quatrième année consécutive, le nombre de chômeurs a diminué au Canada. Il a baissé de 1,9 % entre l'EF1819* et l'EF1920*. Combiné avec l'augmentation de la taille de la population active canadienne au cours de la même période, le taux de chômage est passé de 5,9 % pour l'EF1819* à 5,7 % pour l'EF1920*. Il s'agissait du taux de chômage annuel le plus bas depuis le début de la série actuelle, qui remonte à l'EF7677.

En revanche, en raison de la fermeture de l'économie attribuable à la COVID-19, le nombre de chômeurs a bondi de 35,6 % (+408 100) entre février et mars 2020. Le taux de chômage a atteint 7,9 % en mars, soit une augmentation de 2,2 points de pourcentage par rapport au mois précédent. Les taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans et des femmes sont ceux ayant le plus augmenté en mars, avec des hausses respectives de 6,6 et de 3,2 points de pourcentage.

Comme ces dernières années, le Canada a continué d'enregistrer le troisième taux de chômage le plus élevé des pays du G7 au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920, derrière la France et l'Italie[18]. L'évolution des taux de chômage au début de la crise de la COVID-19 a été très variable au sein des pays du G7. Les taux de chômage ont fortement augmenté au Canada et aux États-Unis, alors qu'ils affichaient des hausses relativement mesurées dans les autres pays du G7. Comme l'a noté l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'hétérogénéité des répercussions de la COVID-19 sur le chômage dans les pays de l'OCDE fait écho aux différences fondamentales qui existent dans les politiques mises en œuvre par ces pays pour amortir les effets économiques et sociaux de la crise[19].

Le taux de chômage est un élément clé du marché du travail relativement au régime d'assurance-emploi. En ce qui concerne l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, plus le taux de chômage dans une région économique de l'assurance-emploi est faible, plus le nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence est élevé. Il s'agit de l'un des principaux critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour l'EF1920* (voir la section 2.2). Le taux de chômage dans une région économique de l'assurance-emploi joue également un rôle pour établir le nombre maximal de semaines de prestations régulières auquel le prestataire a droit

[17] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0288-01, données désaisonnalisées.
[18] Organisation de coopération et de développement économiques, Indicateurs économiques clés à court terme, janvier 2021.
[19] Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr.

au cours de l'EF1920*. Les variations régionales du taux de chômage sont abordées à la sous-section 1.2.1.

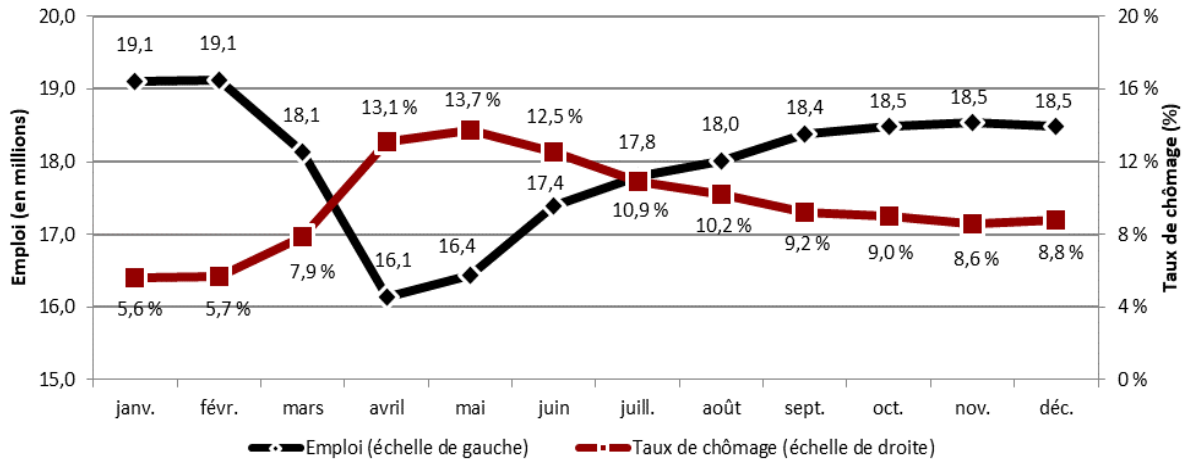
Conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail en 2020

À la mi-mars 2020, les pouvoirs publics ont pris un certain nombre de mesures pour limiter la propagation de la COVID-19, provoquant la fermeture de l'économie canadienne. La plupart des mesures prises par les différentes juridictions en vue de protéger la santé publique ont continué d'être en vigueur au mois d'avril. À partir du mois de mai, certaines juridictions ont progressivement assoupli les restrictions en matière de santé publique pour permettre la réouverture de certains pans de leur économie. Pendant l'été 2020, la réouverture des entreprises et des lieux de travail s'est poursuivie, tandis que les mesures d'éloignement physique restaient en vigueur. À l'automne, plusieurs provinces ont de nouveau renforcé leurs mesures de santé publique pour réagir aux résurgences de cas de COVID-19. Ces mesures ciblaient généralement les entreprises où le risque de transmission de la COVID-19 était considéré comme plus élevé, comme les restaurants et les installations récréatives et culturelles.

Conséquence de ces mesures liées à la COVID-19, les chiffres de l'emploi ont chuté de près de trois millions (-15,6 %) entre le mois de février et le mois d'avril (voir le graphique ci-dessous). Avec la reprise progressive des activités économiques, l'emploi a commencé à se redresser en mai, a rebondi en juin et a continué de progresser à un rythme modéré pendant les mois d'été. Au cours de l'automne, alors que de nouvelles restrictions liées à la COVID-19 étaient imposées, l'emploi a augmenté plus modestement avant de diminuer légèrement en décembre. Au mois de décembre 2020, environ 2,3 millions d'emplois (3,4 % de moins qu'avant la pandémie) avaient été récupérés après les pertes d'emploi constatées de février à avril.

Entre-temps, le taux de chômage avait plus que doublé, passant de 5,7 % en février à un niveau record de 13,7 % en mai (voir le graphique ci-dessous). À titre de comparaison, lors de la récession de l'EF0809, le taux de chômage avait atteint un pic de 8,7 % en juin 2009. Avec l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19 amorcé à compter du mois de mai et la réouverture progressive de l'économie, le taux de chômage a commencé à diminuer régulièrement au cours des mois d'été 2020. Il a continué à diminuer pendant l'automne, mais à un rythme plus lent, et a légèrement augmenté en décembre. En décembre, le taux de chômage s'établissait à 8,8 %, soit 4,9 points de pourcentage de moins que son record de mai, mais toujours 3,1 points de pourcentage de plus que son niveau de février.

Graphique – Niveaux d'emploi et taux de chômage mensuels (désaisonnalisés), Canada, janvier 2020 à décembre 2020



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées.

Outre l'emploi, les heures travaillées ont également été touchées par la fermeture de l'économie liée à la COVID-19. Le nombre de personnes ayant un emploi, mais travaillant moins de la moitié de leurs heures habituelles pour des raisons liées à COVID-19 a augmenté de 2,5 millions entre les mois de février et d'avril. En décembre, ce nombre était tombé à 485 000, mais restait supérieur au niveau de février*.

Certains groupes de travailleurs ont été plus gravement touchés par le ralentissement économique. En moyenne, ils ont connu des pertes d'emploi et des augmentations du chômage plus importantes que leurs homologues. Il s'agissait notamment des femmes, des jeunes de 15 à 24 ans, de travailleurs occupant des emplois peu rémunérés, de travailleurs occupant des emplois temporaires et de personnes considérées comme membres des minorités visibles. Par ailleurs, les conséquences de la COVID-19 ont frappé de manière disproportionnée certaines industries, comme l'industrie des services d'hébergement et de restauration. Cela s'expliquait en partie par les différences qui peuvent exister entre les différentes industries quant aux capacités de respecter l'éloignement physique ou aux possibilités de travailler à distance.

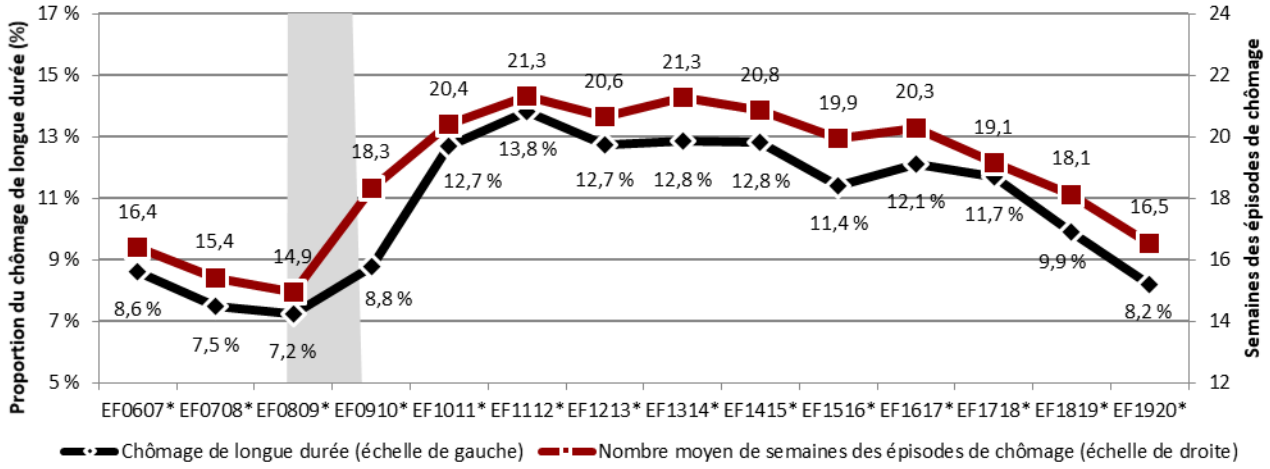
* Statistique Canada, Enquête sur la population active (totalisation personnalisée).

Durée du chômage

Parallèlement à la baisse du taux de chômage à l'échelle nationale au cours de l'EF1920*, deux indicateurs liés à la durée du chômage étaient à la baisse. Pour la troisième période de référence consécutive, la durée moyenne des épisodes de chômage (périodes continues de chômage pendant lesquelles une personne cherche du travail) a diminué par rapport à la période précédente. Cette durée a chuté de 1,6 semaine entre l'EF1819* et l'EF1920*, pour s'établir à 16,5 semaines (voir le graphique 3).

De même, la proportion du chômage de longue durée (c'est-à-dire la part que représentent les chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois consécutifs par rapport à l'ensemble des chômeurs) a diminué pour la troisième année consécutive. Cette proportion est passée de 9,9 % pour l'EF1819* à 8,2 % pour l'EF1920*. De plus, le Canada continuait d'afficher la proportion du chômage de longue durée la plus faible des pays du G7 en 2019[20]. Malgré ces baisses, ces deux indicateurs affichaient encore des niveaux supérieurs à ceux enregistrés juste avant la récession de l'EF0809* (voir le graphique 3)[21].

Graphique 3 – Proportion du chômage de longue durée[†] et durée moyenne des épisodes de chômage, Canada, EF0607* à EF1920*



[†] Le chômage de longue durée est défini comme l'ensemble des chômeurs à la recherche d'un emploi pendant au moins 12 mois consécutifs. Les pourcentages dans ce graphique représentent les chômeurs de longue durée en tant que proportion de tous les chômeurs.
Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01, données désaisonnalisées.

En mars 2020, en moyenne, les deux indicateurs liés à la durée du chômage ont atteint des niveaux inférieurs à ceux observés au cours de l'EF1920* en raison de la crise de la COVID-19. La durée moyenne des épisodes de chômage était de 12,6 semaines en mars, tandis que la proportion du chômage de longue durée s'élevait à 6,0 %. Cela s'explique principalement par l'afflux important de chômeurs dont la durée de l'épisode de chômage était très courte, ce qui a contribué à réduire la durée moyenne du chômage au cours de ce mois.

Raisons du chômage

Le chômage peut découler d'un certain nombre de facteurs et les raisons ayant mené à cette situation sont un autre facteur clé pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi[22]. De manière générale, seules les personnes qui ont perdu leur emploi pour des raisons hors de leur contrôle

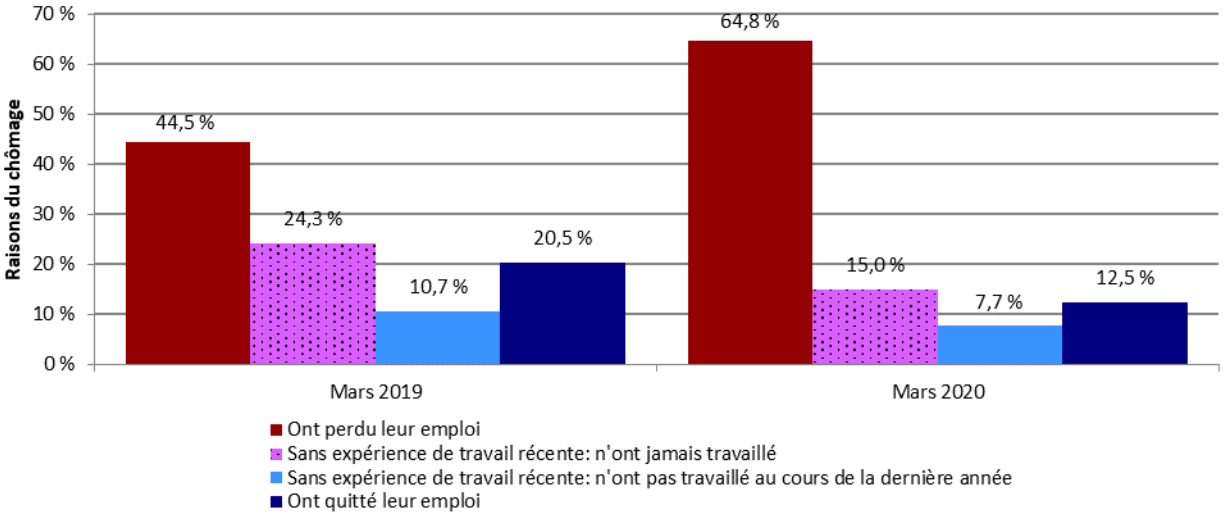
[20] Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques du marché du travail, Chômage selon la durée, janvier 2021.
[21] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01, données désaisonnalisées.
[22] Service Canada détermine si la raison fournie par un prestataire pour expliquer sa cessation d'emploi est valide aux termes de l'admissibilité à l'assurance-emploi, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi.*

ou qui ont quitté leur emploi pour un motif valable ont accès aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Comme les années précédentes, ceux qui sont devenus chômeurs parce qu'ils ont perdu leur emploi représentaient la plus grande proportion (41,5 %) de la population de chômeurs au Canada au cours de l'EF1920*. En général, neuf de ces personnes sur dix se sont retrouvées au chômage après une mise à pied permanente. Ceux qui sont devenus chômeurs parce qu'ils ont quitté leur emploi représentaient 21,0 % de la population de chômeurs au cours de la même période de référence. Enfin, les chômeurs sans expérience de travail récente (c'est-à-dire ceux qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé) représentaient 37,5 % de la population de chômeurs pour l'EF1920*. En gros, ces proportions sont restées les mêmes par rapport à l'EF1819*[23].

Toutefois, l'afflux de chômeurs provoqué par la fermeture de l'économie en mars 2020 a entraîné une augmentation de la proportion de personnes ayant perdu leur emploi au sein de la population de chômeurs. Par rapport au même mois de 2019, cette proportion avait augmenté de 20,3 points de pourcentage en mars 2020 (voir le graphique 4). En mars 2020, la quasi-totalité de l'afflux de chômeurs était liée à des licenciements temporaires (c'est-à-dire des personnes qui comptaient retrouver leur emploi dans les six mois)[24]. Ainsi, en mars 2020, la moitié des personnes ayant perdu leur emploi étaient au chômage en raison de licenciements temporaires, contre une personne sur dix en mars 2019.

Graphique 4 – Raisons du chômage, Canada, Mars 2019 et Mars 2020



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

Du point de vue de l'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi s'appuie largement sur le nombre d'heures d'emploi assurable qu'une personne a accumulées au cours des 52 semaines précédentes. La crise de la COVID-19 a provoqué une augmentation du nombre de personnes ayant une expérience de travail récente au sein de la population de chômeurs par rapport

[23] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01, données non désaisonnalisées.
[24] Statistique Canada, « Enquête sur la population active – mars 2020 », Ottawa : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 2020. Produit nº 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

aux années précédentes. Toutefois, comme nous l'avons déjà indiqué, les pertes d'emploi ont été plus importantes pour les jeunes de 15 à 24 ans, les femmes et les travailleurs occupant des emplois temporaires. Ces travailleurs sont généralement moins couverts par les prestations régulières d'assurance-emploi et y sont moins admissibles (voir la sous-section 2.2.2). Cet élément devrait vraisemblablement avoir un impact sur les indicateurs utilisés pour évaluer la couverture et l'accès au régime d'assurance-emploi en 2020.

Postes vacants

Après deux années d'augmentation importante, le nombre de postes vacants (à savoir les emplois non dotés pour lesquels les employeurs recherchent activement des travailleurs) a à peine augmenté au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920 (+0,5 %) par rapport à la période précédente. De même, le taux de postes vacants (soit le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de tous les emplois occupés et vacants) est resté stable à 3,3 % pendant la période de référence. Cependant, la durée des postes vacants a continué d'augmenter légèrement. Cela semble indiquer que, de manière générale, il fallait plus de temps aux employeurs pour pourvoir leurs postes vacants pendant la période examinée que pendant la période précédente[25].

Les postes vacants deviennent généralement plus difficiles à pourvoir lorsque le nombre de travailleurs disponibles, principalement les chômeurs, diminue par rapport au nombre de postes vacants. Dans ce cas, le marché du travail se resserre. Un indicateur du resserrement du marché du travail est le ratio chômeurs-postes vacants. Il mesure le nombre de chômeurs pour chaque poste vacant et décrit dans quelle mesure il y a un resserrement ou un excédent du marché du travail. Un faible ratio chômeurs-postes vacants correspond à un nombre plus faible de chômeurs par rapport au nombre total de postes vacants, ce qui indique un marché du travail plus tendu[26].

Le ratio chômeurs-postes vacants est resté pratiquement inchangé à 2,0 au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920, contre 2,1 au cours de la même période de l'EF1819. Cela signifie que la tension sur le marché du travail semble avoir atteint un plateau au Canada au cours de cette période[27].

Postes vacants et utilisation de l'assurance-emploi (a.-e.)

On pourrait s'attendre à une relation négative entre la disponibilité des emplois et l'utilisation du régime d'assurance-emploi. Cela veut dire que l'utilisation de l'a.-e. diminuerait lorsqu'il y a une augmentation des emplois disponibles étant donné que les chômeurs pourraient trouver un emploi

[25] Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableaux 14-10-0325-01 et 14-10-0328-01, données trimestrielles non désaisonnalisées.

[26] Un faible ratio chômeurs-postes vacants n'est pas toujours le signe d'un marché du travail tendu. Dans certains cas, un faible ratio (par exemple celui que l'on mesure généralement dans les professions de la vente et des services) peut simplement refléter une profession caractérisée par un fort taux de roulement du personnel (donnant lieu à un grand nombre de postes vacants dans cette profession et à un nombre élevé de chômeurs ayant occupé un emploi dans cette profession). Source : Marie Drolet, « Établir le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : le chômage et les postes vacants », Ottawa : Statistique Canada, Regards sur la société canadienne, 2017. Produit nº 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

[27] Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0325-01, données non désaisonnalisées (pour les données sur les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données non désaisonnalisées (pour les données sur le chômage).

parmi un plus grand bassin de postes vacants. Toutefois, cette situation ne reflète pas nécessairement les déséquilibres du marché du travail entre l'offre et la demande de travail.

Une étude ministérielle* récente a examiné le lien entre la disponibilité des emplois et différentes mesures de l'utilisation de l'a.-e. au Canada de 2004 à 2019. Au niveau national et dans une perspective de court terme, l'étude a montré une relation négative instable entre les taux d'utilisation** de l'a.-e. et les taux de postes vacants. Cela signifie que la nature et le niveau de la relation peuvent avoir changés dans le temps en raison, par exemple, de changements dans la composition de la population de chômeurs, dans la demande de travail, ou dans le régime d'assurance-emploi.

L'étude a aussi démontré que la relation variait considérablement d'une province à l'autre et d'une industrie à l'autre. Les provinces plus grandes telles que l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta affichaient des relations négatives, tandis que les provinces de l'Atlantique n'avaient pas de relations claires entre les taux de postes vacants et les taux d'utilisation de l'a.-e. Ces résultats contrastés peuvent s'expliquer, en partie, par des différences provinciales dans le niveau d'inadéquation des compétences et dans la composition de l'emploi (par exemple, l'emploi saisonnier).

Au niveau des industries, aucune relation négative stable n'a été trouvée entre les taux de postes vacants et les taux d'utilisation de l'a-.e. À l'opposé, la relation était légèrement positive au niveau des taux de postes vacants élevés. Ce résultat semble suggérer de plus grandes chances d'inadéquation des compétences dans ces industries. L'industrie de la construction et celle de l'agriculture affichaient des taux de postes vacants et des taux d'utilisation de l'a.-e. parmi les plus élevés tout au long de la période examinée.

* EDSC, Postes vacants et utilisation de l'assurance-emploi (Ottawa : Direction de l'information sur le marché du travail, 2021).
** Les taux d'utilisation de l'a.-e. sont définis selon deux mesures : le nombre de prestataires d'a.-e. parmi le nombre total de chômeurs (cette mesure est sensible à des changements dans la composition de la population de chômeurs) et le nombre de prestataires de l'a.-e. parmi la population active (cette mesure tient compte autant de l'emploi que du chômage).

Heures de travail

D'autres indicateurs, comme les heures de travail et les salaires, sont également largement utilisés pour décrire les conditions sur le marché du travail. Ils sont également étroitement liés à l'administration du régime d'assurance-emploi.

Le nombre d'heures d'emploi assurable est un critère d'admissibilité clé du régime d'assurance-emploi, car les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de l'année précédente pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Ce nombre d'heures détermine également, avec le taux de chômage régional, le nombre maximum de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles un demandeur a droit.

Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par les Canadiens (à savoir le nombre d'heures habituellement travaillées dans une semaine normale, sans compter les heures supplémentaires) est resté inchangé à 36,6 heures par semaine au cours de l'EF1920*. Il est resté stable ces dernières années

et demeure inférieur au niveau qui prévalait avant la récession de l'EF0809*. En revanche, la moyenne des heures effectivement travaillées a diminué de 2,0 %, passant de 33,5 heures pour l'EF1819* à 32,8 heures pour l'EF1920*. Cette dernière mesure des heures de travail tient compte des diminutions ou des augmentations temporaires des heures de travail (par exemple, les heures perdues pour cause de maladie ou de vacances, ou les heures supplémentaires).

Outre l'emploi, les heures travaillées ont également été touchées par la fermeture de l'économie attribuable à la COVID-19. Une comparaison d'une année à l'autre révèle une baisse de 11,9 % de la moyenne des heures effectivement travaillées enregistrées en mars 2020 par rapport à mars 2019[28]. De plus, parmi les personnes qui avaient un emploi en mars 2020, le nombre de celles qui n'avaient pas travaillé pendant la semaine où l'Enquête sur la population active a été menée avait augmenté de 1,5 million par rapport à février. Pour la même période, le nombre de personnes ayant travaillé moins de la moitié de leurs heures habituelles avait augmenté de 700 000[29]. Dans l'ensemble, le nombre total d'heures effectivement travaillées était inférieur de 15,7 % en mars 2020 au nombre observé en mars 2019.

Salaires

Les salaires sont également un élément important pour l'administration du régime d'assurance-emploi. Ils permettent de calculer les cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs et les employés, ainsi que le niveau des prestations auquel les prestataires ont droit. Les salaires peuvent représenter une combinaison de salaires horaires et d'heures travaillées, un montant fixe payé pour une période précise (par exemple une semaine) ou encore prendre la forme de commissions, de pourboires ou de primes[30]. Les indicateurs des salaires horaires moyens et des rémunérations hebdomadaires moyennes sont donc examinés.

Les salaires horaires nominaux moyens ont augmenté plus rapidement au cours de l'EF1920* que pendant la période de référence précédente. Cette augmentation variait de +2,7 % à +4,0 % pour l'EF1920*, en fonction des sources de données examinées, par opposition à une fourchette de +1,8 % à +2,6 % pour l'EF1819*[31]. Les salaires horaires nominaux moyens ont également enregistré une hausse par rapport à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, ou IPC, (+2,1 %) au cours de l'EF1920*, entraînant une augmentation des salaires horaires réels[32].

Tout comme les salaires horaires, les rémunérations hebdomadaires nominales moyennes ont augmenté de 3,2 % au cours de l'EF1920* pour atteindre 1 036 $, dépassant la croissance (+2,3 %) observée au cours de la période précédente. En valeur réelle, les rémunérations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 1,1 % au cours de l'EF1920*. En revanche, ces rémunérations étaient

---

[28] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01, tous les emplois, données non désaisonnalisées.
[29] Statistique Canada, Enquête sur la population active (totalisation personnalisée).
[30] Consulter la page https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/tableau-remunerations.html pour en savoir plus sur les éléments considérés comme une rémunération assurable au titre du régime d'assurance-emploi.
[31] La croissance des salaires horaires nominaux moyens pour l'EF1920* était de +4,0 % dans l'Enquête sur la population active (Tableau 14-10-0065-01), de +3,1 % (pour les salariés, heures supplémentaires comprises) dans l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (Tableau 14-10-0209-01), et de +2,7 % pour les trois premiers trimestres de l'EF1920 selon l'indicateur des salaires-comm de la Banque du Canada (https://www.banqueducanada.ca/taux/indicateurs/pressions-capacite-inflation/remuneration-couts-definitions/?_ga=2.82095894.1066124433.1614327205-672878903.1614327205).
[32] Statistique Canada, Mesure de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01.

restées pratiquement stables au cours de l'EF1819*, car l'IPC avait augmenté de 2,2 % au cours de la même période[33].

Divers facteurs ont une influence sur la dynamique de la croissance des salaires, notamment la productivité du travail, la tension sur le marché du travail, les attentes en matière d'inflation, les évolutions démographiques, les changements structurels et l'augmentation des salaires minimums. Par rapport à l'année précédente, les salaires horaires nominaux moyens avaient augmenté de 6,4 % en mars 2020. Cette augmentation était principalement attribuable à une baisse plus importante de l'emploi dans les industries relativement peu rémunérées (comme l'industrie des services d'hébergement et de restauration et l'industrie du commerce de gros et de détail) associée à la crise de la COVID-19. En mars, la moitié de la baisse de l'emploi chez les salariés concernait ceux qui gagnaient moins des deux tiers du salaire horaire médian de 2019[34]. Cela a provoqué un changement dans la répartition des salaires qui a entraîné une hausse du salaire horaire moyen en mars.

1.2.1 Marchés du travail régionaux du Canada

Les bonnes performances du marché du travail canadien au cours de l'EF1920* étaient essentiellement attribuable à la Colombie-Britannique, au Québec et à l'Ontario. Ces provinces ont connu des taux de croissance de l'emploi parmi les plus élevés et des taux de chômage parmi les plus faibles. En revanche, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta, dont les économies sont plus dépendantes de la production pétrolière, ont enregistré des résultats inférieurs à la moyenne nationale en termes de création d'emplois et de chômage au cours de la période de référence[35].

La croissance de l'emploi était égale ou supérieure à la moyenne nationale à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et au Yukon au cours de l'EF1920* (voir le tableau 1). À l'inverse, les Territoires du Nord-Ouest ont connu une baisse de l'emploi au cours de la même période. Les autres provinces et territoires ont enregistré des augmentations relativement faibles au cours de la période de référence.

Cependant, toutes les provinces ont connu une baisse de l'emploi en mars 2020, en raison de la pandémie de COVID-19. Les pertes d'emploi relatives au cours de ce mois étaient les plus importantes au Québec (-6,0 %), en Nouvelle-Écosse (-5,6 %), en Ontario (-5,2 %) et en Colombie-Britannique (-5,1 %) (voir le tableau 1). Les répercussions de la crise de la COVID-19 sur l'emploi continuaient de se faire sentir en avril 2020, puisque la plupart des mesures prises par les différentes juridictions pour protéger la santé publique étaient toujours en vigueur. En mai 2020, l'emploi a commencé à rebondir dans la plupart des provinces avec l'assouplissement progressif des restrictions et la réouverture des économies.

---

[33] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Tableau 14-10-0203-01, tous les employés et heures supplémentaires comprises, données non désaisonnalisées (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).

[34] Statistique Canada, « Enquête sur la population active – mars 2020 », Ottawa : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 2020. Produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.

[35] Les chiffres concernant les territoires proviennent de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0292-01. Ils sont calculés sur la base d'une moyenne mobile de trois mois et de données mensuelles désaisonnalisées.

Tableau 1 – Taux d'activité, croissance de la population active et de l'emploi, selon la province ou le territoire, Canada, EF1819* à EF1920*, et février à mars 2020

Province ou territoire	Variation de la population active EF1819* à EF1920*	Taux d'activité (%) EF1920*	Variation de l'emploi EF1819* à EF1920*	Variation de l'emploi février à mars 2020†
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,2 %	57,8 %	+0,1 %	-2,8 %
Île-du-Prince-Édouard	+3,1 %	66,8 %	+4,3 %	-3,9 %
Nouvelle-Écosse	+2,2 %	61,9 %	+2,0 %	-5,6 %
Nouveau-Brunswick	+0,7 %	61,1 %	+0,7 %	-4,5 %
Québec	+1,7 %	64,9 %	+2,1 %	-6,0 %
Ontario	+2,6 %	64,9 %	+2,9 %	-5,2 %
Manitoba	0,0 %	66,5 %	+0,7 %	-4,0 %
Saskatchewan	+1,1 %	68,5 %	+1,7 %	-3,8 %
Alberta	+0,8 %	70,7 %	+0,5 %	-4,6 %
Colombie-Britannique	+2,2 %	65,7 %	+2,2 %	-5,1 %
Yukon	+3,0 %	76,1 %	+2,3 %	non disponible†
Territoires du Nord-Ouest	0,0 %	72,6 %	-1,7 %	non disponible†
Nunavut	-2,0 %	61,9 %	+0,3 %	non disponible†
Canada	**+1,9 %**	**65,6 %**	**+2,1 %**	**-5,2 %**

Remarque : Les statistiques de la population active, du taux d'activité et de l'emploi pour le Canada excluent les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

† Des variations comparables d'un mois à l'autre ne sont pas disponibles pour les territoires parce que leurs données sont basées sur des moyennes mobiles de trois mois.

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

Au cours de l'EF1920*, le taux de chômage a diminué ou est resté stable dans neuf provinces et territoires par rapport à l'EF1819*, alors qu'il a augmenté dans quatre régions (voir le tableau 2). Le Nunavut et Terre-Neuve-et-Labrador ont enregistré les baisses les plus importantes du taux de chômage, des baisses qui sont davantage le reflet d'une diminution plus importante de la population active que de changement de l'emploi dans ces deux régions. En comparaison, la baisse des taux de chômage dans les autres régions était toujours associée à une croissance de l'emploi plus forte que celle de la population active.

De même, l'augmentation du taux de chômage en Nouvelle-Écosse, en Alberta et au Yukon découlait d'une augmentation de la population active plus importante que celle de l'emploi. À l'inverse, l'augmentation du taux de chômage dans les Territoires du Nord-Ouest était associée à une baisse de l'emploi.

De toutes les provinces, au cours de l'EF1920*, c'est la Colombie-Britannique qui a continué d'enregistrer le taux de chômage le plus bas (4,8 %) pour la quatrième année consécutive, même si elle n'a enregistré aucune évolution par rapport à l'EF1819* (voir le tableau 2). Le Québec, le Manitoba, l'Ontario et la Saskatchewan affichaient aussi des taux de chômage correspondant à la moyenne nationale ou inférieurs à celle-ci. Le taux de chômage en Alberta a augmenté pour s'établir à 7,1 %, soit un niveau bien supérieur à celui observé avant la chute des prix du pétrole brut au cours de l'EF1415. Cela dit, l'Alberta continue d'enregistrer le taux d'activité le plus élevé de toutes les provinces. Les provinces de l'Atlantique affichaient encore des taux de chômage beaucoup plus élevés que la moyenne nationale. Dans les territoires, le Yukon a enregistré le taux de chômage le plus bas, tandis que le Nunavut affichait le taux le plus élevé.

Tableau 2 – Taux de chômage selon la province ou le territoire, Canada, EF1819* à EF1920*, et février à mars 2020

Province ou territoire	Taux de chômage EF1819*	Taux de chômage EF1920*	Variation du taux de chômage (pts de %) EF1819* à EF1920*	Taux de chômage Mars 2020	Variation du taux de chômage (pts de %) février à mars 2020†
Terre-Neuve-et-Labrador	13,5 %	12,3 %	-1,2	11,6 %	-0,8
Île-du-Prince-Édouard	9,3 %	8,2 %	-1,1	8,9 %	+0,9
Nouvelle-Écosse	7,4 %	7,6 %	+0,2	9,4 %	+1,4
Nouveau-Brunswick	8,0 %	8,0 %	0,0	9,1 %	+1,8
Québec	5,4 %	5,0 %	-0,4	8,2 %	+3,7
Ontario	5,8 %	5,5 %	-0,2	7,4 %	+1,9
Manitoba	5,9 %	5,3 %	-0,6	6,7 %	+1,6
Saskatchewan	6,2 %	5,7 %	-0,5	7,4 %	+1,1
Alberta	6,8 %	7,1 %	+0,3	9,1 %	+1,6
Colombie-Britannique	4,8 %	4,8 %	0,0	7,2 %	+2,1
Yukon	3,2 %	3,6 %	+0,4	3,4 %	non disponible†
Territoires du Nord-Ouest	6,7 %	8,0 %	+1,4	8,5 %	non disponible†
Nunavut	14,5 %	13,0 %	-1,6	15,6 %	non disponible†
Canada	**5,9 %**	**5,7 %**	**-0,2**	**7,9 %**	**+2,2**

Remarque : Les taux de chômage pour le Canada excluent les territoires.

† Des variations comparables d'un mois à l'autre ne sont pas disponibles pour les territoires parce que leurs données sont basées sur des moyennes mobiles de trois mois.

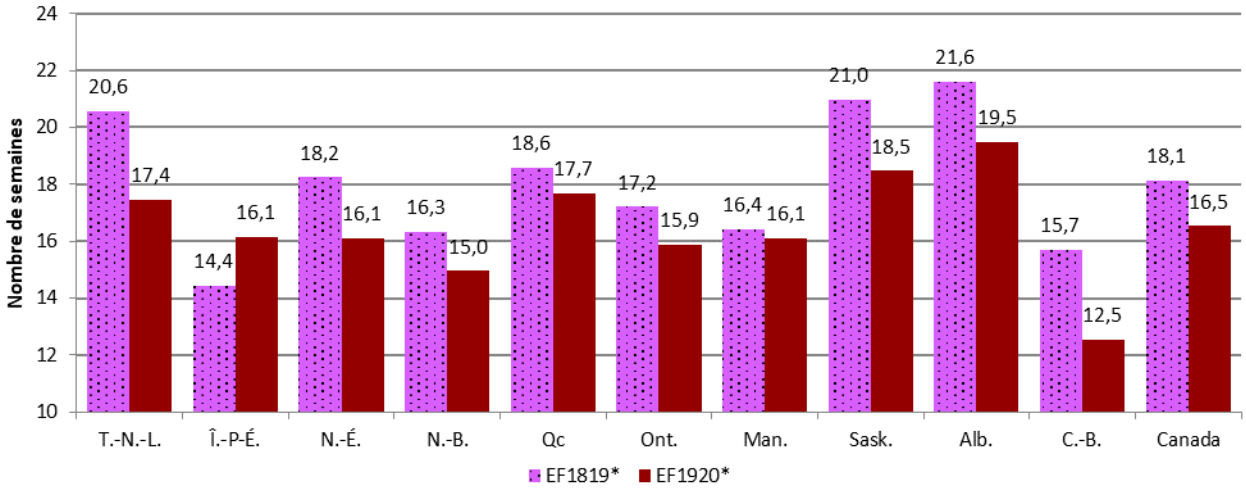
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

En raison du ralentissement notable de l'activité économique en mars 2020, le taux de chômage a augmenté dans la plupart des provinces de février à mars 2020. Ces augmentations allaient de +0,9 point de pourcentage à l'Île-du-Prince-Édouard à +3,7 points de pourcentage au Québec. Les taux de chômage ont généralement continué à augmenter en avril et en mai 2020, puis ont commencé à diminuer à des rythmes différents selon les provinces au cours des mois suivants.

Contrairement à l'évolution régionale contrastée des taux de chômage, la durée moyenne des épisodes de chômage a diminué dans toutes les provinces au cours de l'EF1920*, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (voir le graphique 5). Pour la quatrième année consécutive, l'Alberta affichait la durée moyenne des épisodes de chômage la plus élevée (19,5 semaines), tandis que la Colombie-Britannique affichait la durée moyenne la plus faible (12,5 semaines). La durée moyenne du chômage a diminué dans presque toutes les provinces en mars 2020, ce qui s'explique par l'afflux considérable de chômeurs lié à la crise de la COVID-19[36].

[36] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01, données désaisonnalisées.

Graphique 5 – Durée moyenne des épisodes de chômage selon la province ou le territoire, Canada, EF1819* et EF1920*



Remarque : Les durées moyennes des épisodes de chômage pour le Canada excluent les territoires.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01, données désaisonnalisées.

L'augmentation du nombre de postes vacants a fortement varié d'une province à l'autre entre les trois premiers trimestres de l'EF1819 et la même période de l'EF1920 (voir le tableau 3). Le Québec, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan ont enregistré des augmentations notables des postes vacants et affichaient un taux de postes vacants plus élevé par rapport à la période de référence précédente. De toutes les provinces, ce sont la Colombie-Britannique et le Québec qui ont affiché les taux de postes vacants les plus élevés au cours des trois premiers trimestres de l'EF1920. Comme ces provinces avaient également les taux de chômage les plus faibles, les données semblent indiquer que leurs marchés du travail étaient les plus tendus au Canada au cours de la période de référence. Cet élément se reflétait également dans le ratio chômeurs-postes vacants, la Colombie-Britannique et le Québec affichant les ratios les plus faibles (1,3 et 1,6, respectivement) du pays au cours de cette période.

Tableau 3 – Croissance du nombre de postes vacants, taux de postes vacants, et ratio chômeurs-postes vacants selon la province, Canada, trois premiers trimestres de EF1819 aux trois premiers trimestres de EF1920

Province	Variation des postes vacants Trois premiers trimestres - EF1819 à EF1920	Taux de postes vacants (%) Trois premiers trimestres de EF1920	Ratio chômeurs-postes vacants Trois premiers trimestres de EF1920
Terre-Neuve-et-Labrador	+14,0 %	2,3	6,4
Île-du-Prince-Édouard	-13,3 %	3,2	3,1
Nouvelle-Écosse	+11,0 %	3,1	2,9
Nouveau-Brunswick	+0,4 %	3,1	3,0
Québec	+14,8 %	3,6	1,6
Ontario	-3,2 %	3,1	2,1
Manitoba	+0,9 %	2,6	2,4
Saskatchewan	+6,5 %	2,3	3,0
Alberta	-8,8 %	2,6	3,2
Colombie-Britannique	-5,1 %	4,3	1,3
Canada	**+0,5 %**	**3,3**	**2,0**

Remarque : Les statistiques de la croissance des postes vacants, des taux de postes vacants et des ratios chômeurs-postes vacants pour le Canada 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, données non désaisonnalisées (pour les données sur le chômage) et Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0325-01, données non désaisonnalisées (pour les données sur les postes vacants).

À titre de comparaison, l'Ontario a affiché un ratio chômeurs-postes vacants de 2,1 pendant la période de référence, ce qui indique que le resserrement du marché du travail dans cette province était plus près de la moyenne nationale (2,0). Toutes les autres provinces ont enregistré des ratios chômeurs-postes vacants supérieurs à la moyenne nationale, ce qui sous-entend un certain relâchement du marché du travail par rapport à la moyenne canadienne.

En ce qui concerne les heures hebdomadaires travaillées, la Saskatchewan, l'Alberta et la plupart des provinces de l'Atlantique enregistraient généralement un nombre d'heures effectivement travaillées supérieur à la moyenne canadienne au cours de l'EF1920* (voir le tableau 4)[37]. Inversement, les heures travaillées au Québec et en Colombie-Britannique étaient en moyenne moins nombreuses. Le nombre d'heures travaillées est un critère d'admissibilité essentiel pour le régime d'assurance-emploi. En général, les provinces affichant un nombre d'heures travaillées supérieur à la moyenne enregistrent des taux d'admissibilité à l'assurance-emploi élevés (voir la sous-section 2.2.2). Cependant, l'admissibilité au régime d'assurance-emploi est sensible aux conditions économiques et d'emploi dans une région donnée, et peut également varier au sein d'une même province.

Toutes les juridictions ont connu une augmentation de leur rémunération hebdomadaire nominale moyenne au cours de l'EF1920* par rapport à la période de référence précédente (voir le tableau 4). En valeur réelle, toutes ont également enregistré une plus forte hausse des rémunérations hebdomadaires par rapport à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, à l'exception du Manitoba[38]. C'est

[37] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01, données non désaisonnalisées.
[38] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Tableau 14-10-0203-01, tous les employés et heures supplémentaires comprises, données non désaisonnalisées (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).

généralement le signe d'une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs dans ces juridictions pour l'EF1920*[39].

Tableau 4 – Nombre moyen d'heures travaillées par semaine, rémunération hebdomadaire nominale et indice des prix à la consommation selon la province ou le territoire, Canada, EF1819* à EF1920*

Province ou territoire	Moyenne des heures travaillées par semaine‡ EF1920*	Rémunération hebdomadaire nominale moyenne ($)† EF1920*	Variation de la rémunération hebdomadaire nominale (%) EF1819* à EF1920*	Variation de l'indice des prix à la consommation (%) EF1819* à EF1920*
Terre-Neuve-et-Labrador	34,0	1,064	+2,4 %	+1,3 %
Île-du-Prince-Édouard	34,5	873	+3,7 %	+1,6 %
Nouvelle-Écosse	32,9	913	+4,1 %	+1,9 %
Nouveau-Brunswick	34,0	949	+3,7 %	+2,0 %
Québec	31,8	974	+3,9 %	+2,3 %
Ontario	33,1	1,056	+3,1 %	+2,0 %
Manitoba	33,2	953	+1,2 %	+2,4 %
Saskatchewan	34,0	1,046	+3,1 %	+1,9 %
Alberta	33,8	1,171	+2,3 %	+1,9 %
Colombie-Britannique	32,1	1,008	+3,8 %	+2,3 %
Yukon	non disponible	1,173	+3,7 %	+2,5 %
Territoires du Nord-Ouest	non disponible	1,469	+3,4 %	+1,9 %
Nunavut	non disponible	1,466	+5,7 %	+1,7 %
Canada	**32,8**	**1,036**	**+3,2 %**	**+2,1 %**

† 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.
‡ La moyenne des heures travaillées par semaine reflète le nombre d'heures effectivement travaillées à tous les emplois durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01, données non désaisonnalisées (pour les données sur les heures travaillées), Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Tableau 14-10-0203-01, données non désaisonnalisées (pour les données sur la rémunération nominale), et Statistique Canada, Mesure de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01 (pour les données sur l'IPC).

1.2.2 Tendances en matière de mobilité interprovinciale

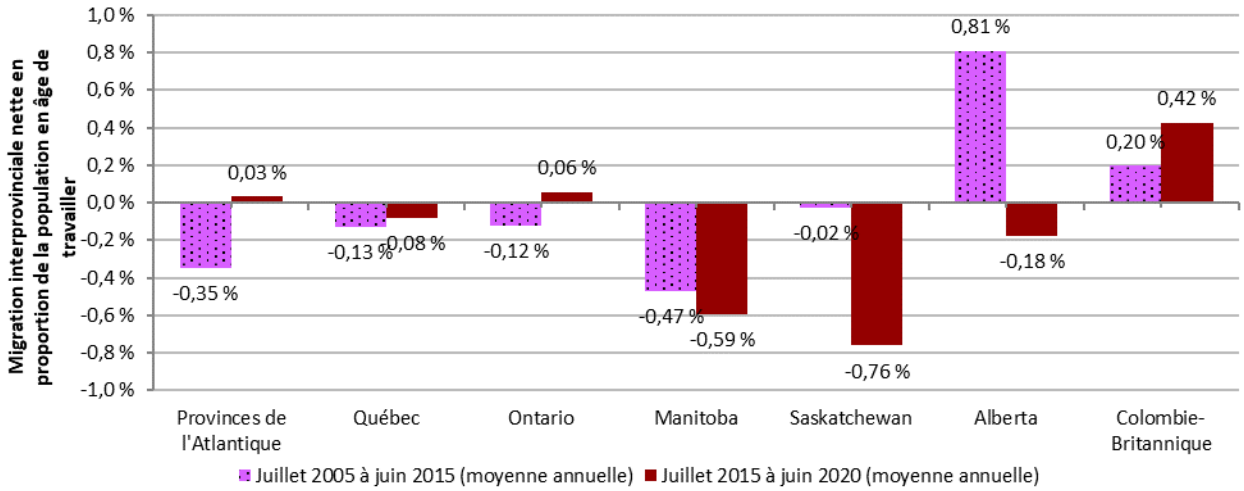
Tous les ans, un grand nombre de Canadiens déménagent dans une autre province ou un autre territoire. Entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2020, on estime à 278 000 le nombre de personnes ayant déménagé ailleurs au Canada. Plusieurs éléments peuvent inciter une personne à déménager, y compris, sans toutefois exclure d'autres motifs, des occasions d'emploi, des raisons familiales, des études ou un établissement d'enseignement. La mobilité interprovinciale attribuable aux nouvelles possibilités d'emploi ou à la baisse de la demande de main-d'œuvre permet aux travailleurs d'accéder à d'autres marchés du travail et de trouver un emploi qui peut correspondre 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. C'est le cas lorsque des travailleurs qui résident dans les provinces affichant un taux de chômage élevé et un excès d'offre de main-d'œuvre peuvent déménager dans des régions où le taux de chômage est moins élevé et où il y a des pénuries de main-d'œuvre.

Depuis le milieu des années 1990, les provinces de l'Ouest canadien, et tout particulièrement l'Alberta, représentaient une destination de choix pour une majorité de migrants interprovinciaux canadiens en âge de travailler (15 à 64 ans). Toutefois, en raison de la chute des prix du pétrole brut au cours de

[39] L'augmentation de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne, telle qu'elle ressort de 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 diminution du nombre d'employés dans les industries moins bien rémunérées par rapport au nombre de travailleurs dans les industries mieux rémunérées).

l'EF1415 et de conditions 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. En Alberta, le solde migratoire s'élevait en moyenne à 21 400 personnes par an de juillet 2005 à juin 2015, soit 0,81 % de la population en âge de travailler (voir le graphique 6). Cette tendance s'est inversée depuis juillet 2015, avec un solde migratoire de -5 200 personnes en moyenne par an, soit -0,18 % de la population en âge de travailler dans cette province. La Saskatchewan, autre province productrice de pétrole, enregistre également un important solde migratoire annuel moyen négatif depuis juillet 2015. À l'inverse, l'évolution du marché du travail en Ontario et en Colombie-Britannique a fait de ces provinces les destinations de prédilection pour les migrants interprovinciaux depuis juillet 2015 (solde migratoire moyen de +5 500 et de +14 400 personnes par an, respectivement).

Graphique 6 – Migration interprovinciale annuelle nette parmi la population de 15 à 64 ans, selon la région, Canada, juillet 2005 à juin 2020[P]



Remarque : Annuelle est définie comme la période allant du 1er juillet au 30 juin.
[P] Données préliminaires du 1 juillet 2019 au 30 juin 2020.
Source : Statistique Canada, Tableau 17-10-0015-01 (pour la migration interprovinciale) et 17-10-0005-01 (pour les estimations de la population).

1.3 Composition de la population de chômeurs

En plus des développements observés l'année dernière, le marché du travail canadien se caractérise par des tendances démographiques et économiques de long terme qui ont remodelé sa main-d'œuvre au cours des 40 dernières années. Par exemple, le vieillissement de la population et l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail ont eu des répercussions sur l'offre de main-d'œuvre. Sur la même période, la demande de travailleurs qualifiés et la part croissante de l'emploi dans les industries de services ont modifié la demande de main-d'œuvre. La présente section décrit comment la population de chômeurs a évolué au cours des dernières décennies en raison de ces changements et des cycles économiques[40].

[40] Sauf mention contraire, les chiffres figurant dans la présente section proviennent de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données non désaisonnalisées. Les données relatives à l'exercice financier représentent les moyennes des données mensuelles (d'avril à mars). Les chiffres pour le Canada excluent les territoires.

Tel que mentionné dans les sections précédentes, la pandémie de COVID-19 a provoqué un choc sur le marché du travail canadien à la fin de l'EF1920, un choc dont les répercussions se faisaient encore sentir au cours de l'EF2021. Cette situation a eu des conséquences sur la composition de la population de chômeurs à partir de la mi-mars 2020. Toutefois, ces effets ne sont pas visibles dans cette section, car elle couvre une période antérieure, à savoir de l'EF7677 à l'EF1920. Pour obtenir un premier aperçu de ces effets, se reporter à l'encadré intitulé « Évolution de la composition de la population de chômeurs en 2020 ».

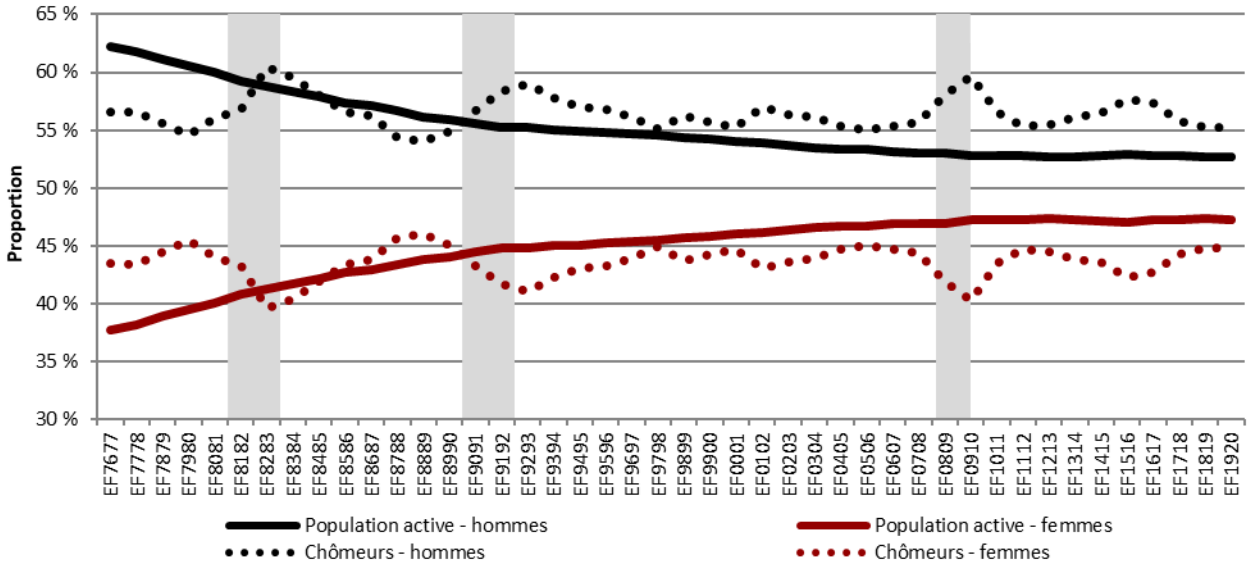
Le chômage peut résulter de transitions temporaires dans l'emploi. Ces transitions comprennent, par exemple, les nouvelles personnes qui entrent sur le marché du travail; les personnes qui déménagent pour trouver du travail dans une autre ville; ou les personnes qui quittent leur emploi pour trouver un autre travail. Il est habituel d'observer ce chômage frictionnel dans un système économique, car certaines personnes sont toujours à la recherche d'un nouvel emploi. Le chômage peut également résulter d'une inadéquation entre les compétences des chercheurs d'emploi et les emplois disponibles ou encore de transformations persistantes dans l'économie causées, par exemple, par des évolutions technologiques. Ce type de chômage structurel est plus susceptible d'être de longue durée. Le chômage peut également être cyclique et trouver son origine dans un déclin général de la production et de l'activité économique, entraînant parfois des récessions.

Les fluctuations observées au fil du temps dans la composition selon l'âge et le sexe de la population active ont eu des répercussions importantes sur profil de la population de chômeurs. L'évolution des normes sociales concernant les rôles des hommes et des femmes, les changements apportés dans les politiques publiques comme la mise en place de garderies publiques abordables et le niveau de scolarité sont des facteurs clés qui ont contribué à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail[41]. Le taux d'activité des femmes a augmenté de 15,2 points de pourcentage depuis l'EF7677, pour atteindre 61,1 % au cours de l'EF1920. Toutefois, il restait inférieur au taux d'activité des hommes (69,9 %) au cours de l'EF1920.

Le graphique 7 présente la répartition de la population active (lignes continues) et de la population de chômeurs (lignes pointillées) en fonction du sexe. Il montre que la part des hommes dans la population active et dans la population de chômeurs était constamment plus élevée que celle des femmes au cours de la période examinée. Toutefois, à partir des années 1990, les femmes ont commencé à représenter une part plus faible de la population de chômeurs par rapport à leur poids dans la population active (illustrée par la ligne pointillée sous la ligne continue), alors que la situation s'est inversée pour les hommes.

[41] Melissa Moyser, « Les femmes et le travail rémunéré », Ottawa : Statistique Canada, 2017. Produit nº 89-503-X au catalogue de Statistique Canada

Graphique 7 – Répartition de la population active et des chômeurs selon le sexe, Canada, EF7677 à EF1920



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

La différence entre la proportion que représente un groupe dans la population de chômeurs et la part qu'il représente dans la population active peut être exprimée par un ratio chômeurs-population active. Un ratio supérieur à 1,0 signifie que le groupe en question est surreprésenté dans la population de chômeurs par rapport à son poids dans la population active. En revanche, un ratio inférieur à 1,0 indique que ce groupe est sous-représenté. Depuis l'EF9091, le ratio moyen pour les femmes s'élevait à 0,94, contre 1,05 pour les hommes.

Évolution de la composition de la population de chômeurs en 2020

Le nombre de chômeurs a augmenté de 127,8 % entre février et mai 2020, pour atteindre 2,6 millions de personnes en mai. En décembre 2020, le nombre de chômeurs s'élevait à 1,8 million, soit encore 54,8 % de plus qu'en février, avant la pandémie de COVID-19. En plus de son effet sur le niveau du chômage, la crise de la COVID-19 s'est également répercutée sur la composition de la population de chômeurs.

En général, les femmes ont été plus touchées que les hommes par la crise de la COVID-19. Au début de la crise, on a pu constater une surreprésentation des femmes dans la population de chômeurs par rapport à leur part dans la population active. Leur ratio moyen chômeurs-population active était supérieur à 1,0 entre les mois de mars et de juin 2020. Ce constat peut s'expliquer en partie par le fait qu'une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et dans des industries productrices de services, où l'emploi a fortement diminué au cours de cette période. Le poids relatif des femmes dans la population de chômeurs est ensuite revenu au niveau qui prévalait avant la COVID-19, à mesure que les restrictions en matière de santé publique étaient levées et que

se poursuivait la réouverture d'un plus grand nombre d'entreprises et de lieux de travail (voir le tableau ci-dessous).

Les jeunes âgés de 15 à 24 ans ont également été touchés de manière disproportionnée par la crise de la COVID-19, notamment parce qu'ils sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs durement touchés comme l'industrie des services d'hébergement et de restauration. Comme le montre le tableau ci-dessous, ce groupe d'âge était déjà surreprésenté dans la population de chômeurs avant l'arrivée de la COVID-19. Cette situation s'est encore amplifiée pendant les mois d'été, lorsque les étudiants ont intégré le marché du travail.

Les plus fortes baisses de l'emploi liées à la COVID-19 étaient généralement enregistrées dans les industries dont l'activité exige un contact avec le public ou qui sont peu en mesure de faire appel au travail à domicile. C'est par exemple le cas de l'industrie des services d'hébergement et de restauration, et de l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs. Ainsi, le ratio chômeurs-population active des anciens employés des industries productrices de services a augmenté pendant la crise de la COVID-19, tandis que le ratio de ceux des industries productrices de biens a diminué.

Tableau – Ratio chômeurs-population active selon le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, janvier 2020 à octobre 2020

Sexe	**Janvier 2020**	**Avril 2020**	**Juillet 2020**	**Octobre 2020**
Hommes	1,03	0,97	1,04	1,04
Femmes	0,96	1,04	0,95	0,96
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	1,85	2,08	2,19	2,05
25 à 54 ans	0,86	0,84	0,80	0,80
55 ans et plus	0,85	0,85	0,80	0,89
Industrie†				
Industries productrices de biens	1,46	1,13	1,07	1,11
Industries productrices de services	0,88	0,97	0,98	0,97

† Exclut la catégorie des industries non classées.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0291-01, données désaisonnalisées.

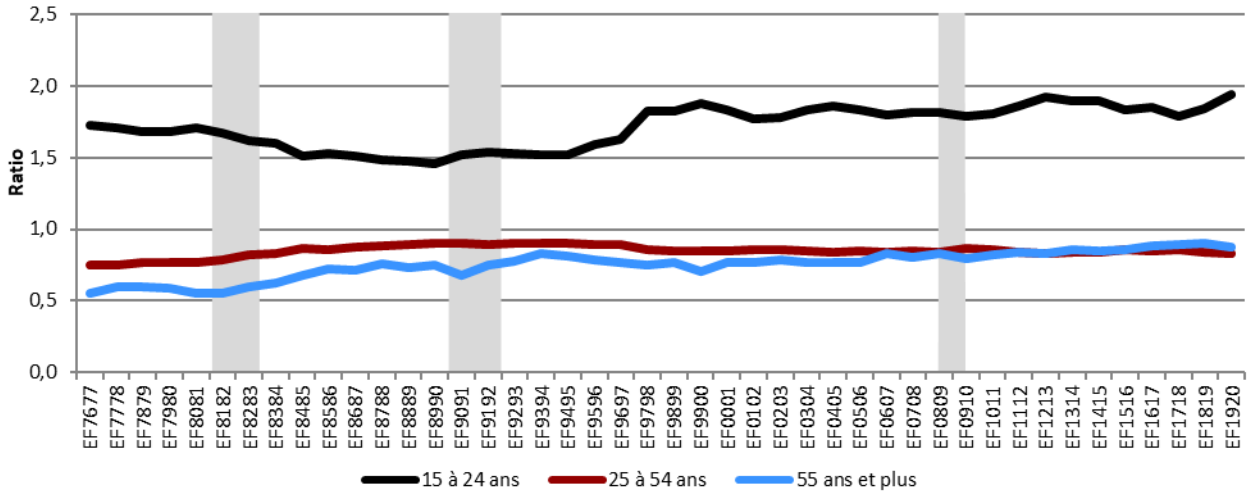
Parallèlement, la population canadienne a connu une augmentation considérable de l'âge médian, passant de 27,7 ans en 1976 à 40,9 ans en 2020[42]. Le vieillissement de la population, lié en partie à la baisse des taux de fécondité et à l'allongement de l'espérance de vie, a eu des répercussions sur l'offre de main-d'œuvre, notamment en modifiant la répartition de celle-ci entre les différents groupes d'âge. Par exemple, la part des personnes âgées de 55 ans et plus dans la population active est passée de 11,3 % pour l'EF7677 à 21,6 % pour l'EF1920. La part de jeunes de 15 à 24 ans dans la population active a quant à elle diminué au cours de la même période, passant de 27,6 % à 14,3 %.

Au fil du temps, la répartition de la population de chômeurs par groupe d'âge a suivi des trajectoires quelque peu semblables à celles de la population active. Cependant, le poids relatif des jeunes de 15 à 24 ans dans la population de chômeurs n'a pas diminué autant que dans la population active. C'est ce qu'indique le graphique 8, avec l'augmentation du ratio chômeurs-population active pour les jeunes,

[42] Statistique Canada, estimations démographiques annuelles, Tableau 17-10-0005-01.

notamment à la fin des années 1990. En outre, la part des jeunes dans la population de chômeurs était près de deux fois plus élevée que leur part dans la population active au cours de l'EF1920.

Graphique 8 – Ratio chômeurs-population active selon l'âge, Canada, EF7677 à EF1920



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

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est historiquement beaucoup plus élevé que celui des groupes d'âge plus âgés. Pour l'EF1920, il était de 11,4 %, contre 4,9 % pour les personnes de 25 à 54 ans et 5,1 % pour les personnes de 55 ans et plus. La surreprésentation des jeunes dans le chômage peut s'expliquer en partie par leur manque intrinsèque d'expérience de travail et/ou leur niveau d'études, et par leurs plus grandes dynamiques d'emploi et de chômage[43].

Du point de vue de l'assurance-emploi, la part de jeunes de 15 à 24 ans parmi les personnes qui reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi (9,0 %) était plus proche de leur part dans la population active (14,3 %) que dans la population de chômeurs (27,8 %) au cours de l'EF1920. Les jeunes chômeurs sont généralement moins couverts par les prestations régulières d'assurance-emploi et y sont moins admissibles. En effet, il est plus probable qu'ils n'aient jamais travaillé, qu'ils aient quitté leur emploi pour retourner à l'école ou qu'ils n'aient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi (voir la sous-section 2.2.2).

Quant aux personnes âgées de 55 ans et plus, elles étaient sous-représentées dans la population de chômeurs par rapport à leur part dans la population active. Leur ratio chômeurs-population active était inférieur à 1,0 tout au long de la période (voir le graphique 8). D'un autre côté, ce ratio a progressivement augmenté pour égaler, dans les années 2010, celui des personnes de 25 à 54 ans. Les personnes plus âgées peuvent être confrontées à des difficultés particulières au moment de chercher un emploi. Par exemple, ils sont généralement moins instruits et moins susceptibles d'avoir récemment

[43] André Bernard, « La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens », Ottawa : Statistique Canada, Aperçus économiques, 2013. Produit nº 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.

fréquenté l'école ou suivi une formation liée à l'emploi que leurs homologues plus jeunes[44]. En ce qui concerne l'assurance-emploi, la part des demandes de prestations régulières établies par les demandeurs âgés de 55 ans et plus a augmenté lentement, mais régulièrement au cours des dernières années (voir la sous-section 2.2.1), tout comme la part qu'ils représentent dans la population de chômeurs.

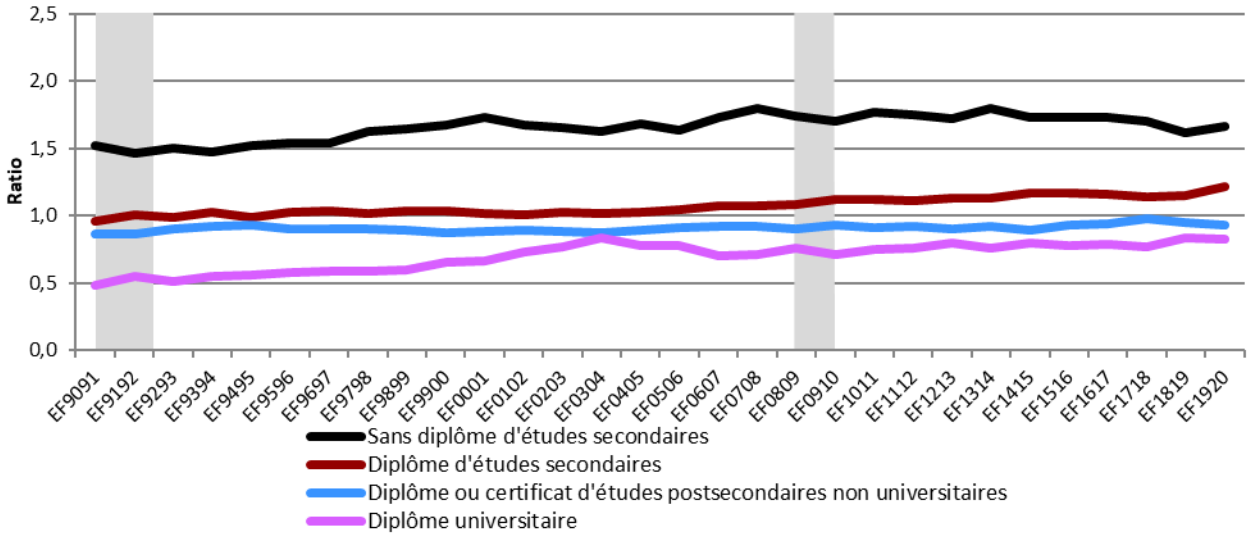
La relation entre la part de la population de chômeurs et la part de la population active des personnes de 25 à 54 ans est quant à elle restée relativement stable. Ces personnes affichaient un ratio moyen de 0,85 pour l'ensemble de la période examinée (voir le graphique 8).

Parallèlement aux changements démographiques, le Canada, comme d'autres économies avancées, a été marqué par l'évolution technologique et la mondialisation au cours des dernières décennies. Celles-ci ont accru la demande en travailleurs hautement qualifiés ou disposant d'un niveau de scolarité plus élevé[45]. Par conséquent, la composition de la main-d'œuvre en fonction du niveau de scolarité a considérablement évolué au fil des années. La part de la population active âgée de 25 ans et plus détenant un diplôme universitaire a plus que doublé entre l'EF9091 et l'EF1920 (passant de 16,2 % à 35,2 %). À l'inverse, la part de la population active détenant un diplôme d'études secondaires ou moins a diminué de près de moitié (de 55,9 % à 27,1 %) au cours de la même période[46].

La composition de la population de chômeurs âgée de 25 ans et plus selon le niveau de scolarité a suivi des tendances similaires à celles observées au sein de la population active. Comme l'illustre le graphique 9, le ratio chômeurs-population active pour les trois niveaux de scolarité les plus bas est resté stable ou a légèrement augmenté entre l'EF9091 et l'EF1920. En comparaison, le ratio des diplômés universitaires a enregistré une plus forte augmentation au cours de la période examinée. Il est possible que cette hausse soit en partie attribuable au fait que les diplômés universitaires possèdent généralement des compétences et des connaissances spécialisées qui ne sont pas toujours facilement transférables à des emplois en dehors de leur domaine d'études.

[44] Jungwee Park, « Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés », Ottawa : Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective, 2012.
[45] J. R. Baldwin et D. Beckstead, « Les travailleurs du savoir dans l'économie canadienne, 1971 à 2001 », Ottawa : Statistique Canada, Aperçus sur l'économie canadienne, 2003.
[46] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0019-01, données non désaisonnalisées.

Graphique 9 – Ratio chômeurs-population active selon le niveau de scolarité, Canada, EF9091 à EF1920



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0019-01, données non désaisonnalisées

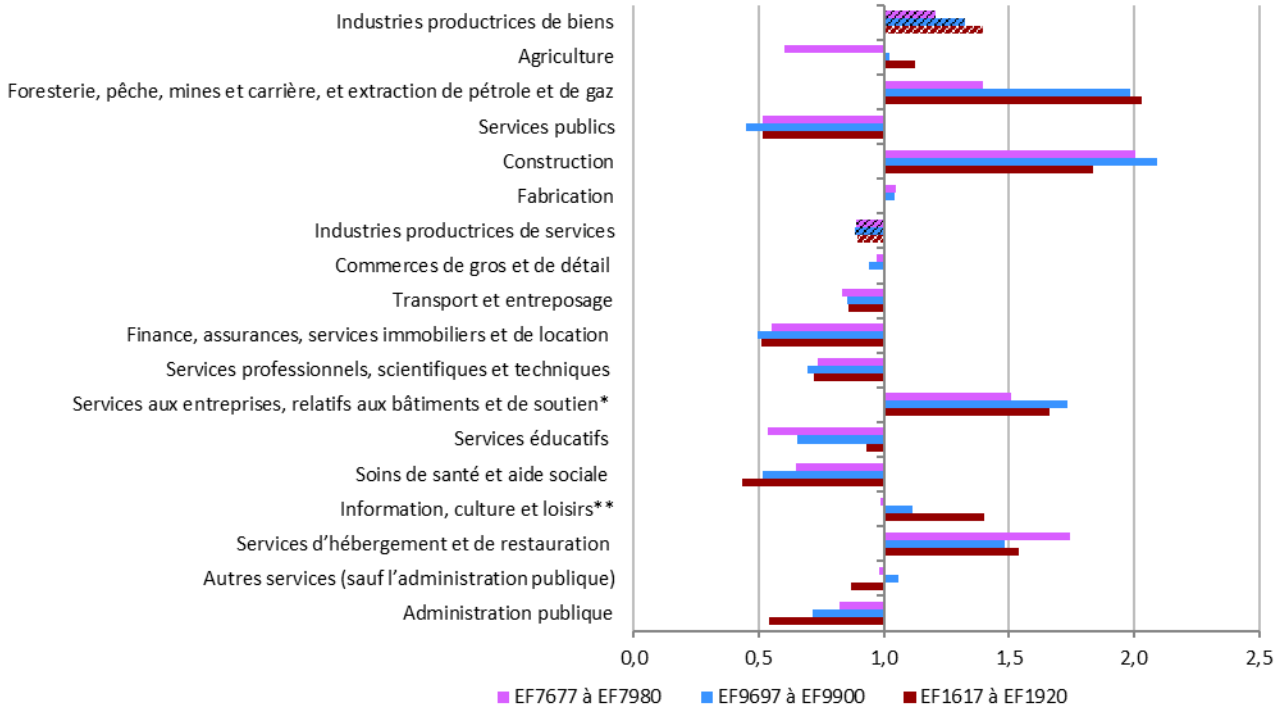
Il n'en reste pas moins que les diplômés universitaires âgés de 25 ans et plus présentaient encore un taux de chômage plus faible au cours de l'EF1920 (4,1 %) que les diplômés de l'enseignement postsecondaire non universitaire (4,6 %), les diplômés du secondaire (6,0 %) ou ceux n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires (8,2 %). En outre, ces deux derniers groupes étaient surreprésentés dans la population de chômeurs par rapport à leur poids dans la population active. Ceci est illustré au graphique 9, qui montre que leurs ratios respectifs sont supérieurs à 1,0. Cette surreprésentation peut s'expliquer en partie par le fait que, ces dernières années, les personnes ayant un faible niveau de scolarité sont généralement plus âgées et ont tendance à travailler dans des secteurs où l'emploi est plus temporaire. Ils sont également plus susceptibles d'être touchés par des conditions moins favorables sur le marché du travail.

En plus de la demande croissante en travailleurs hautement qualifiés, les industries productrices de services ont gagné en importance entre l'EF7677 et l'EF1920. Ces industries ont enregistré une croissance annuelle moyenne de l'emploi de +2,0 % contre +0,4 % pour les industries productrices de biens. Comme le montre le graphique 10, utilisant une moyenne sur quatre années du ratio chômeurs-population active pour trois périodes distinctes, les chômeurs qui travaillaient auparavant dans les industries productrices de biens étaient surreprésentés dans la population de chômeurs tout au long de la période examinée (comme le montrent les ratios supérieurs à 1,0). À l'inverse, les chômeurs qui avaient travaillé dans les industries de services étaient sous-représentés. En outre, la part relative des anciens employés des industries productrices de biens au sein de la population de chômeurs a progressivement augmentée au fil du temps, tandis que celle des anciens employés des industries productrices de services est restée stable[47].

[47] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0022-01, données non désaisonnalisées. Les chiffres de la population active et du chômage par industrie ne tiennent pas compte des personnes relevant de la catégorie non classée. Cette catégorie regroupe les chômeurs dont le dernier emploi remonte à plus d'un an et qui n'ont donc pu être classés dans aucune industrie.

Le graphique 10 montre également que la surreprésentation ou la sous-représentation d'une industrie dans la population de chômeurs par rapport à sa part dans la population active reste généralement stable dans le temps. Toutefois, quelques industries ont changé de statut au cours de la période examinée. Par exemple, à la fin des années 1970, les travailleurs de l'industrie agricole étaient sous-représentés dans la population de chômeurs (comme le montre le ratio inférieur à 1,0). Cette situation s'est inversée à la fin des années 1990, un résultat qui peut être en partie imputable à l'abandon des exploitations familiales au profit d'exploitations plus grandes avec des employés non familiaux. L'industrie de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que l'industrie des autres services ont également enregistré un changement de leur statut au fil du temps.

Graphique 10 – Moyenne sur quatre années du ratio chômeurs-population active selon l'industrie, Canada, EF7677 à EF7980, EF9697 à EF9900, et EF1617 à EF1920



* Comprend la gestion de sociétés et d'entreprises et les services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
** Comprend l'industrie de l'information et l'industrie culturelle et les industries relatives aux arts, spectacles et loisirs.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0022-01, données non désaisonnalisées.

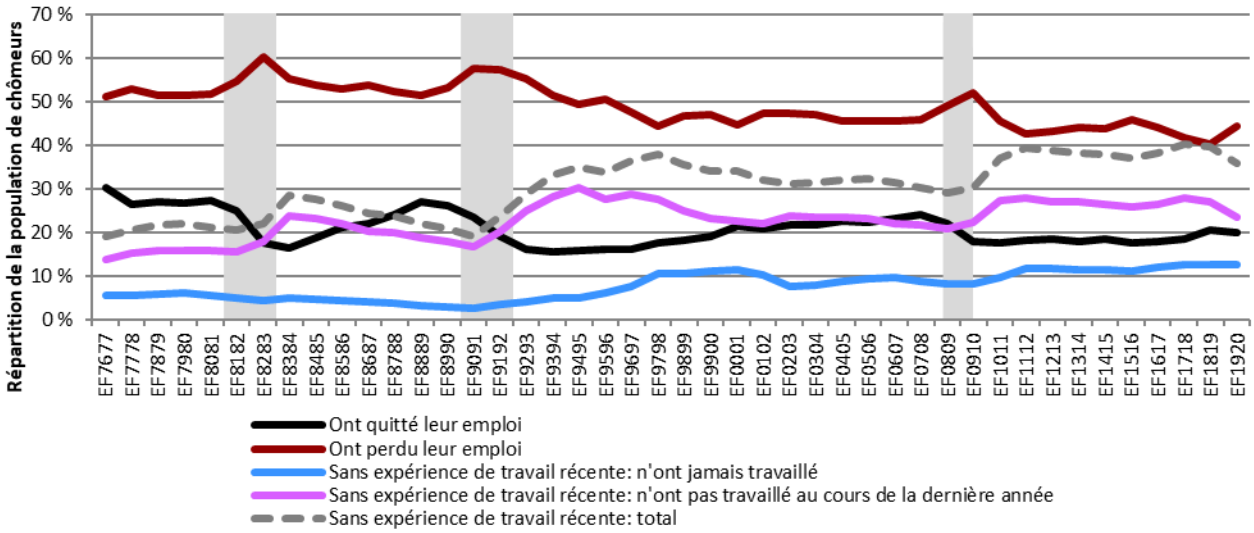
Du point de vue de l'assurance-emploi, les demandes établies par d'anciens travailleurs des industries productrices de services représentaient une part plus faible (58,6 %) de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi par rapport au poids de ces travailleurs dans la population de chômeurs (71,5 %) au cours de l'EF1920. À l'inverse, les industries productrices de biens représentaient une part plus importante (38,3 %) des demandes de prestations régulières alors qu'elles ne représentaient que 28,5 % de la population de chômeurs au cours de l'EF1920. La plus grande représentation des industries productrices de biens dans les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi par rapport à leur part dans la population de chômeurs peut être partiellement attribuable à la proportion plus élevée d'emplois saisonniers dans ces industries.

Les cycles économiques ont également des répercussions sur le profil de la population de chômeurs. Le Canada a connu trois grandes récessions entre 1970 et l'EF1920 : au début des années 1980 (de 1981 à 1982), au début des années 1990 (de 1990 à 1992) et au cours de l'EF0809 (de 2008 à 2009). La façon dont l'emploi et le chômage ont varié au cours de ces cycles diffère d'une récession à l'autre. Par exemple, les employeurs ont surtout compté sur les suppressions d'emplois pour réduire le facteur travail au cours des deux premières récessions, alors qu'ils ont compté presque autant sur des semaines de travail plus courtes que sur les suppressions d'emplois au cours de la récession de l'EF0809[48]. Par conséquent, les travailleurs étaient plus susceptibles d'être licenciés pendant les crises du début des années 1980 et 1990 que pendant la récession de l'EF0809[49]. Les licenciements permanents ont représenté la majeure partie de l'afflux de chômeurs pendant les deux premières récessions. Cela contraste avec la récession de l'EF0809, où une plus grande partie de l'augmentation du chômage était liée à des personnes qui ne faisaient pas partie de la population active auparavant et qui cherchaient un emploi[50].

Ces différences entre les cycles sont partiellement illustrées par le graphique 11, lequel montre la répartition de la population de chômeurs selon la raison du chômage depuis l'EF7677. La part de ceux qui sont devenus chômeurs parce qu'ils avaient perdu leur emploi parmi la population de chômeurs a augmenté lors de chaque période de récession, bien que cette augmentation ait été moindre pendant la récession de l'EF0809. À l'inverse, la part de la population de chômeurs sans expérience de travail récente était plus élevée pendant la crise de l'EF0809 que pendant les deux récessions précédentes. Quant aux personnes qui étaient au chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi, leur part tend à diminuer en période de récession[51].

[48] Philip Cross, « Comment le cycle de récession-reprise de 2008-2010 se compare aux cycles précédents? », Ottawa : Statistique Canada, L'observateur économique canadien, 2011. Produit nº 11-010-X au catalogue de Statistique Canada.
[49] Ping Ching Winnie Chan, René Morissette et Marc Frenette, « Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions : qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenus? », Ottawa : Statistique Canada, 2011. Produit nº 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
[50] Jason Gilmore et Sébastien LaRochelle-Côté, « Analyse du ralentissement du marché du travail », Ottawa : Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective, 2011. Produit nº 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
[51] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01, données non désaisonnalisées.

Graphique 11 – Répartition de la population de chômeurs selon la raison du chômage, Canada, EF7677 à EF1920



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01, données non désaisonnalisées

Hormis les changements liés aux ralentissements économiques, l'évolution des raisons menant au chômage a également provoqué une modification du profil de la population de chômeurs au fil des ans. Comme le montre le graphique 11, plus de la moitié des personnes devenues chômeuses à la fin des années 1970 et dans les années 1980 avaient perdu leur emploi. Cette proportion a légèrement diminué par la suite, mais est restée supérieure à 40 %. Parallèlement, la proportion de personnes sans expérience de travail récente (à savoir celles n'ayant pas travaillé au cours de la dernière l'année, voire pendant une période plus longue, ou n'ayant jamais travaillé) dans la population de chômeurs a presque doublé au cours de la même période. Cette proportion égalait presque celle des personnes ayant perdu leur emploi à la fin des années 2010. La croissance de la proportion de chômeurs sans expérience de travail récente entre la fin des années 1970 au milieu des années 1990 était liée aux personnes n'ayant pas travaillé au cours de la dernière année. Toutefois, l'augmentation observée entre le milieu des années 1990 et la récession de l'EF0809 était en majeure partie liée aux personnes à la recherche de leur premier emploi. La proportion accrue de chômeurs sans expérience de travail récente a des répercussions sur les indicateurs relatifs à l'accès au régime d'assurance-emploi et à sa couverture mesurés à la sous-section 2.2.2.

Dans l'ensemble, les tendances à long terme de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des dernières décennies ont influencé la composition de la population de chômeurs. De manière générale, les hommes, les jeunes de 15 à 24 ans, les personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou moins et les anciens travailleurs des industries productrices de biens étaient surreprésentés dans la population de chômeurs pendant cette période. D'un autre côté, le poids relatif des personnes âgées de 55 ans et plus, des diplômés universitaires et des personnes sans expérience de travail récente dans la population de chômeurs a augmenté au fil des ans.

1.4 Résumé

Au cours de l'EF1920, l'économie canadienne a été marquée par une faible croissance du PIB réel (+1,4 %). Ce constat est principalement dû aux mesures sans précédent prises par les pouvoirs publics, à partir de la mi-mars 2020, pour contenir la pandémie de COVID-19. Ces interventions ont entraîné un ralentissement important de l'activité économique et un choc soudain sur le marché du travail canadien à la fin de la période de référence.

À l'échelle nationale, le marché du travail affichait de bons résultats pendant la majeure partie de l'EF1920, avec notamment le taux de chômage annuel le plus bas (5,7 %) depuis l'EF7677. Cependant, en raison de la crise de la COVID-19, l'emploi a fortement chuté et le taux de chômage a bondi en mars 2020.

D'importantes variations régionales ont été relevées au sein des marchés du travail au cours de l'EF1920. Les répercussions de la faiblesse des prix du pétrole brut ont continué de se faire sentir sur les provinces productrices de pétrole (Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta). D'un autre côté, les économies de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec ont affiché une solide performance globale en ce qui concerne le marché du travail. L'impact de l'évolution de la conjoncture économique dans plusieurs de ces régions sur le régime d'assurance-emploi est étudié dans ce rapport.

Enfin, au cours des dernières décennies, les tendances démographiques et économiques à long terme ont remodelé la population active canadienne et, par conséquent, la composition de la population de chômeurs. En moyenne, les chômeurs sont aujourd'hui plus âgés, plus instruits et moins susceptibles d'avoir une expérience de travail récente. Ces changements dans la population de chômeurs, ainsi que l'évolution récente du marché du travail, se sont répercutés sur le régime d'assurance-emploi.

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 clés, 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 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.

En réponse aux perturbations économiques et du marché du travail causées par la pandémie de COVID-19 qui a débuté en mars 2020, le gouvernement du Canada a instauré la Prestation canadienne d'urgence (PCU) le 15 mars 2020 pour fournir un soutien financier aux Canadiens dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19. La PCU fournissait une aide financière aux employés et travailleurs indépendants canadiens qui ont arrêté de travailler et perdu leur revenu en raison de la COVID-19. Par conséquent, les prestataires admissibles qui auraient autrement présenté une demande de prestations régulières ou de prestations de maladie d'a.-e. ont plutôt présenté une demande de PCU à partir du 15 mars 2020. Pour cette raison, le présent chapitre exclut les données reliées à la PCU pour la période de référence de l'EF1920 (c'est-à-dire du 15 au 31 mars 2020). Cela permet de s'assurer d'une continuité d'une année à l'autre dans les données rapportées sur les prestations régulières et les prestations de maladie d'a.-e. et de faire des comparaisons annuelles cohérentes entre l'EF1920 et les exercices financiers précédents. Les prestataires admissibles qui avaient fait une demande de prestations d'a.-e. et dont la demande n'avait pas été traitée au 15 mars 2020 n'avaient pas à refaire une demande de PCU et sont inclus dans les données d'a.-e. présentées dans ce

chapitre. Par ailleurs, les résultats sur les montants de prestations payés portent sur la période entière du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

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'EF1920 sont comparées à celles des exercices précédents et, dans certains cas, les tendances à long terme sont examinées.

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 2020.

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
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[1]
Spéciales[2]			
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 s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté	600 heures	Prestations parentales standards : 35 semaines plus 5 semaines supplémentaires lorsque les prestations sont partagées
			Prestations parentales prolongées (offertes à un taux de remplacement plus bas) : 61 semaines plus 8 semaines supplémentaires lorsque les prestations sont partagées
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	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[3]
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[3]
Compassion	Pour les personnes fournissant des soins à une personne en fin de vie, peu importe son âge	600 heures	26 semaines[3]

[1] 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 était en vigueur du 30 juillet 2017 au 28 mars 2020. La mesure temporaire spéciale pour le secteur de l'acier et de l'aluminium est en vigueur du 19 août 2018 au 27 mars 2021.

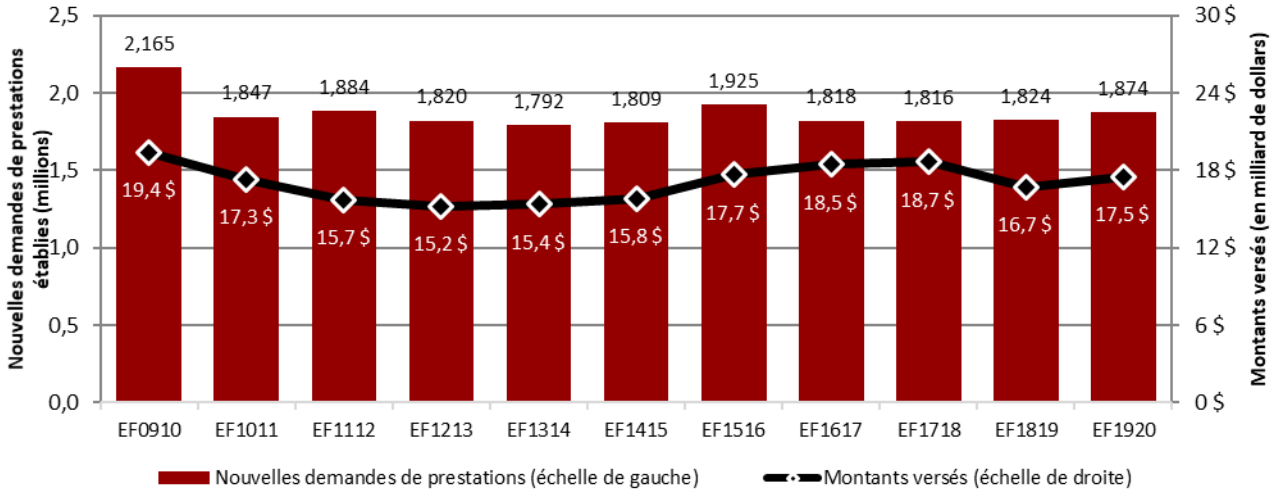
[2] Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui se sont inscrits au régime d'a.-e. pour recevoir des prestations spéciales doivent respecter un seuil de rémunération assurable pour l'année civile précédant la présentation de la demande de prestations. Ce seuil était de 7 121 $ pour les demandes de prestations établies en 2019 et de 7 279 $ pour celles établies en 2020.

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

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

Pour la période commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020 (EF1920), le nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. a augmenté de 2,7 % (+50 150) pour s'établir à 1,87 million de nouvelles demandes (voir le graphique 1). Le total des versements en prestations d'a.-e. a augmenté de 817 millions de dollars, ou +4,9 %, pour atteindre 17,5 milliards de dollars.

Graphique 1 – Demandes de prestations d'assurance-emploi établies et montants versés, Canada, EF0910 à EF1920



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, 740 000 prestataires recevaient des prestations d'a.-e. en moyenne chaque mois durant l'EF1920, soit une augmentation de 3,1 % par rapport à la moyenne de 717 600 prestataires au cours de l'exercice financier précédent[1].

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté de 3,2 %, passant de 465 $ durant l'EF1819 à 480 $ pour l'EF1920[2,3]. La proportion de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires a aussi augmenté, passant de 48,0 % durant l'EF1819 à 48,6 % pour l'EF1920.

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 régulières et de prestations parentales (voir le tableau 2). Les demandes de prestations pour pêcheurs, de prestations de maternité et de prestations de maladie sont restées sensiblement inchangées.

[1] 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.

[2] 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 2020 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, 2019). Le MRA était de 53 100 $ en 2019 et de 54 200$ en 2020. Par conséquent, les prestations hebdomadaires maximales s'élevaient à 562 $ en 2019 et à 573 $ en 2020.

[3] 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 2 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montant versés par type de prestations, Canada, EF1819 à EF1920

Types de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes de prestations établies			Montant versés (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Régulières	1 292 710	1 367 080	+5,8 %	10 673,8 $	11 064,4 $	+3,7 %
Pêcheurs	30 367	30 385	+0,1 %	297,7 $	303,1 $	+1,8 %
Travail partagé	3 815	11 046	+189,5 %	5,7 $	16,5 $	+187,3 %
Spéciales	606 540	619 270	+2,1 %	5 796,2 $[r]	6 150,1 $	+6,1 %
Maternité	170 010	167 690	-1,4 %	1 164,1 $	1 208,1 $	+3,8 %
Parentales	200 030	212 750	+6,4 %	2 730,7 $[r]	2 921,7 $	+7,0 %
Maladie	420 840	421 140	+0,1 %	1 769,6 $	1 888,8 $	+6,7 %
Proches aidants d'enfants	5 722[r]	5 403	-5,6 %	36,9 $[r]	36,3 $	-1,7 %
Proches aidants d'adultes	11 365[r]	11 592	+2,0 %	49,1 $[r]	55,7 $	+13,4 %
Compassion	8385	7 581	-9,6 %	45,8 $	39,6 $	-13,7 %
Canada	**1 824 330**	**1 874 480**	**+2,7 %**	**16 685,3 $**	**17 502,7 $**	**+4,9 %**

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.

[r] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les prestations pour proches aidants, les prestations de Travail partagé, les prestations de compassion et pour les demandes de prestations pour pêcheurs (100 %).

Les provinces de l'Atlantique et les territoires ont connu des baisses du nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. établies entre l'EF1819 et l'EF1920, tandis que le reste des provinces ont enregistré des augmentations. L'Ontario (+5,2 %), la Saskatchewan (+5,7 %), la Colombie-Britannique (+6,0 %) et l'Alberta (+6,1 %) ont enregistré les plus importantes augmentations au cours de la période de référence (voir le tableau 3).

Tableau 3 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par province ou territoire, sexe et âge, Canada, EF1819 à EF1920

Province ou territoire	Nouvelles demandes de prestations établies			Montant versés (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	86 070	81 790	-5,0 %	1 022,9 $	992,5 $	-3,0 %
Île-du-Prince-Édouard	22 480	21 770	-3,2 %	231,1 $	226,0 $	-2,2 %
Nouvelle-Écosse	84 570	82 540	-2,4 %	845,1 $	851,3 $	+0,7 %
Nouveau-Brunswick	89 820	89 380	-0,5 %	869,6 $	925,1 $	+6,4 %
Québec	473 060	475 220	+0,5 %	3 106,0 $	3 210,3 $	+3,4 %
Ontario	556 900	585 670	+5,2 %	5 240,4 $	5 680,5 $	+8,4 %
Manitoba	64 020	64 780	+1,2 %	619,2 $	631,2 $	+1,9 %
Saskatchewan	54 210	57 280	+5,7 %	624,7 $	639,3 $	+2,3 %
Alberta	188 870	200 450	+6,1 %	2 171,0 $	2 266,4 $	+4,4 %
Colombie-Britannique	198 240	210 060	+6,0 %	1 878,1 $	2 004,3 $	+6,7 %
Yukon	2 310	2 300	-0,4 %	25,0 $	26,0 $	+3,7 %
Territoires du Nord-Ouest	2 310	2 030	-12,1 %	31,1 $	29,7 $	-4,6 %
Nunavut	1 470	1 210	-17,7 %	21,0 $	20,0 $	-4,3 %
Sexe						
Hommes	988 250	1 018 710	+3,1 %	8 416,6 $	8 833,7 $	+5,0 %
Femmes	836 080	855 770	+2,4 %	8 268,7 $	8 669,0 $	+4,8 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	170 480	171 760	+0,8 %	1 284,6 $	1 302,6 $	+1,4 %
25 à 44 ans	882 780	914 700	+3,6 %	9 038,7 $	9 554,9 $	+5,7 %
45 à 54 ans	352 640	352 040	-0,2 %	2 883,7 $	2 915,8 $	+1,1 %
55 ans et plus	418 430	435 980	+4,2 %	3 478,3 $	3 729,3 $	+7,2 %
Canada	**1 824 330**	**1 874 480**	**+2,7 %**	**16 685,3 $**	**17 502,7 $**	**+4,9 %**

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.

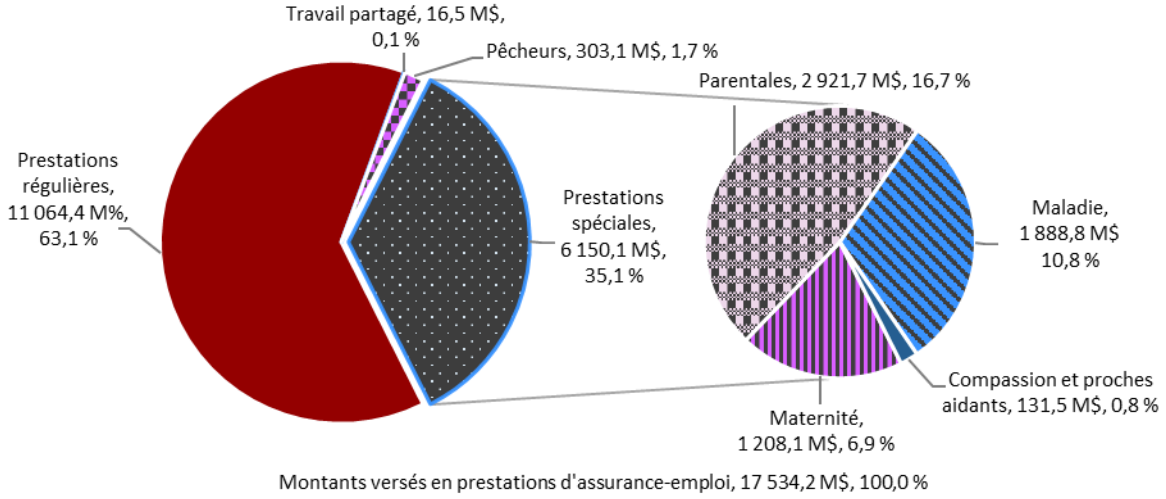
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. établies a augmenté pour les hommes et les femmes au cours de l'EF1920. Les hommes ont établi 54,3 % de toutes les nouvelles demandes. Le nombre de nouvelles demandes de prestations a légèrement diminué pour les travailleurs de 45 à 54 ans (-0,2 %), tandis qu'il a augmenté pour tous les autres groupes d'âge.

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

Le montant versé pour tous les types de prestations d'a.-e. confondus a atteint 17,5 milliards de dollars pour l'EF1920, soit une augmentation de 817 millions de dollars ou +4,9 %. Cette hausse est grandement attribuable à l'augmentation des montants versés en prestations régulières d'a.-e. (+390,6 millions de dollars ou +3,7 %). La part des montants versés par type de prestations est restée relativement stable comparativement à la période de référence précédente.

Graphique 2 – Montants versés en prestations d'assurance-emploi*, par type de prestations, Canada, EF1920



* 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 augmenté dans l'ensemble des provinces et des territoires, sauf quatre : Terre-Neuve-et-Labrador (-3,0 %), l'Île-du-Prince-Édouard (-2,2 %), les Territoires du Nord-Ouest (-4,6 %) et le Nunavut (-4,3 %) (voir le tableau 3).

Les prestations d'a.-e. touchées par les hommes et les femmes ont augmenté par rapport à l'exercice financier précédent; les deux ayant connu des hausses similaires (+5,0 % et +4,8 %, respectivement). Les montants versés en prestations d'a.-e. ont aussi augmenté pour chacun des groupes d'âge. Les prestataires de 25 à 44 ans et ceux de 55 ans et plus ont enregistré de plus grandes hausses (+5,7 % et +7,2 %, respectivement)

Niveau de prestations

Pour l'ensemble des demandes, excluant celles pour les prestations parentales prolongées[4], le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté de 3,2 % à l'échelle nationale pour s'établir à 480 $ au cours de la période à l'étude (voir l'annexe 2.3.2). Cette augmentation est supérieure à la hausse de 2,1 % du maximum de la rémunération assurable entre 2019 et 2020 (voir la section 2.7). Tous les provinces et les territoires ont enregistré des augmentations. Le Nunavut a enregistré le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (542 $), alors que la Nouvelle-Écosse affichait le taux moyen le plus faible (453 $).

Le Nunavut présentait également la proportion la plus élevée de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires (85,0 %) pour l'EF1920, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick avaient encore les plus faibles proportions de prestataires recevant le taux maximal (36,1 % et 35,6 %, respectivement).

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté chez les prestataires masculins et féminins pour atteindre 506 $ et 448 $, respectivement. Les hommes ont continué à être proportionnellement plus nombreux à recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires (60,4 %) comparativement aux femmes (34,1 %) au cours de l'EF1920.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a aussi augmenté pour tous les groupe d'âge par rapport à l'EF1819. Les prestataires âgés de 25 à 44 ans recevaient toujours le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (493 $) et étaient plus susceptibles de toucher le taux maximal de prestations hebdomadaires (53,5 %). Les prestataires de moins de 25 ans recevaient, en moyenne, le montant le moins élevé de prestations hebdomadaires (434 $) et seulement 30,3 % d'entre eux avaient reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires durant l'EF1920.

[4] 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.

Calcul du taux de prestations hebdomadaires : meilleures semaines variables

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.

Régimes de prestations supplémentaires de chômage

Alors que le soutien temporaire fourni par les prestations d'a.-e. offre un revenu de base aux chômeurs, les employeurs peuvent mettre en place des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin de bonifier la rémunération hebdomadaire de leurs employés lorsque ceux-ci se retrouvent sans emploi en raison d'un arrêt temporaire de travail, d'une formation, d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Ces régimes doivent être enregistrés auprès de Service Canada afin que les sommes versées ne constituent pas une rémunération et ne soient pas déduites des prestations d'a.-e.* Une étude ministérielle** récente a examiné les caractéristiques des employeurs et des employés avec des régimes de PSC, ainsi que leur utilisation du régime d'assurance-emploi.

De 2008 à 2017, un peu plus de 6 800 entreprises en moyenne chaque année (0,5 % de toutes les entreprises au Canada) avaient des régimes de PSC qui étaient actifs. Ce nombre a augmenté au fil du temps. Environ 63 % de ces régimes couvraient un épisode de chômage en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Les régimes pour un arrêt temporaire de travail, pour une formation, et les régimes formés d'une combinaison de PSC représentaient environ 10 %, 7 % et 20 % des régimes, respectivement. Les entreprises qui offraient des PSC étaient généralement de plus grande taille et plus susceptibles d'être associées aux industries des services.

En général, entre 40 000 et 60 000 demandes de prestations d'a.-e. chaque année recevaient des suppléments dans le cadre de régimes de PSC (environ 3 % de toutes les demandes). La plupart de ces demandes touchaient des prestations régulières, suivies par les demandes de prestations de maladie.

Lorsque les entreprises qui offrent des régimes PSC sont comparées à des entreprises ayant des caractéristiques similaires mais n'offrant pas de régime de PSC, les résultats montrent que le nombre moyen de demandes de prestations d'a.-e. et le nombre moyen de demandes par travailleur étaient plus élevés pour les entreprises offrant des régimes de PSC. Toutefois, les prestataires de prestations d'a.-e. provenant des entreprises offrant des régimes de PSC avaient des durées de prestations d'a.-e. plus courtes et des taux d'épuisement de leurs prestations plus faibles.

Une des raisons principales pour lesquelles les entreprises offrent des régimes de PSC à leurs employés est de maintenir la relation employeur-employé et d'encourager la rétention des employés. Lorsque des prestataires de prestations régulières qui travaillaient auparavant pour des entreprises offrant des régimes de PSC sont comparés entre eux, ceux qui recevaient des suppléments dans le cadre de ces régimes étaient plus susceptibles de retourner travailler pour la même entreprise suite à leur demande de prestations que ceux qui n'avaient pas reçu de supplément[***].

[*] Les employeurs qui versent des suppléments aux prestations de maternité, parentales (incluant l'adoption) ou pour les proches aidants (incluant les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'adultes et les prestations pour proches aidant d'enfants) ne doivent pas enregistrés leurs régimes auprès de Service Canada. Ces régimes n'ont pas été inclus dans l'étude.
[**] EDSC, Régimes de prestations supplémentaires de chômage (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2021).
[***] L'étude a trouvé que parmi tous les prestataires de prestations d'a.-e. provenant d'entreprises offrant des régimes de PSC, seulement 13 % avaient reçu des suppléments au cours de la période examinée. Cela indique que ce n'est pas tous les employés d'une entreprise donnée qui ont droit de recevoir des suppléments dans le cadre de ces régimes.

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[5].

Au cours de l'EF1920, les familles à faible revenu ont touché un total de 70,1 millions de dollars en prestations supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial. Un total de 65 910 demandes de prestations ont reçu un montant de supplément familial au cours de l'EF1920, ce qui représente une diminution de 9,6 % par rapport à l'EF1819. Le nombre de demandes de prestations touchant du supplément familial est à la baisse depuis 18 années consécutives; un sommet de 187 300 prestataires avait été atteint au cours de l'EF0102. Cette diminution peut s'expliquer par le fait que le seuil

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

d'admissibilité n'a pas été indexé au fil du temps, ainsi que par des changements dans la composition des familles et par la croissance des salaires. Les femmes (80,8 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (73,5 %) continuent d'être les principaux groupes démographiques bénéficiant de la disposition relative au supplément familial. Le supplément familial s'élevait, en moyenne, à 45 $ par semaine durant l'EF1920 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[6]. 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 80,3 % de toutes les demandes complétées durant l'EF1920 (voir le tableau 4).

Tableau 4 – Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées par type de prestations, Canada, EF1920

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)
	Nombre (en milliers)	Nombre (en milliers)	Proportion (%)	Nombre (en milliers)	Proportion (%)	
Régulières	1 312,4	1 133,4	86,4 %	179,0	13,6 %	Maladie (93,0 %)
Pêcheurs	27,8	24,0	86,3 %	3,8	13,7 %	Maladie (87,9 %)
Travail partagé	3,9	2,9	76,1 %	0,9	23,9 %	Régulières (70,7 %)
Maternité	166,4	2,0	1,2 %	164,4	98,8 %	Parentales (98,4 %)
Parentales**	208,0	40,9	19,6 %	167,2	80,4 %	Maternité (96,8 %)
Maladie	422,6	222,9	52,7 %	199,7	47,3 %	Régulières (83,4 %)
Compassion	7,3	4,2	57,4 %	3,1	42,6 %	Maladie (67,3 %)
Toutes les demandes* **	**1 780,6**	**1 430,2**	**80,3 %**	**350,4**	**19,7 %**	**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. 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.

Les femmes étaient plus susceptibles de demander plus d'un type de prestations (29,8 %) que les hommes (11,0 %), 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

[6] 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.

des demandes ont aussi reçu des prestations de maladie en plus des prestations de maternité (16,9 %), 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[7]). 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 (26 400 ou 15,9 % des demandes de prestations de maternité complétées durant l'EF1920).

Les demandes de prestations parentales étaient combinées à un taux légèrement inférieur à celui des prestations de maternité, puisque seulement 10,6 % des hommes qui ont demandé des prestations parentales ont également reçu un autre type de prestations. Parmi ces prestataires de sexe masculin, 87,0 % ont reçu des prestations régulières et 15,2 % 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 (96,2 %), alors que les femmes les avaient surtout combinées avec des prestations régulières (71,0 %), mais aussi avec des prestations de maternité (27,4 %) et des prestations parentales (26,1 %). 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 (67,3 %) ou des prestations régulières (46,8 %). Les hommes avaient plus souvent tendance à combiner des prestations de compassion avec des prestations régulières (62,6 %) que les femmes (40,3 %). À l'inverse, les femmes étaient plus susceptibles de combiner des prestations de compassion avec des prestations de maladie (72,9 %) par comparaison aux hommes (53,8 %).

Environ le quart des demandes de prestations de Travail partagé ont été combinées avec d'autres types de prestations (23,9 %), 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 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 13,7 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées avec d'autres types de prestations. Au total, 87,9 % des prestations combinées l'ont été avec des prestations de maladie. Aucune demande de prestations pour pêcheurs

[7] 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).

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 2018[8]. 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[9].

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.

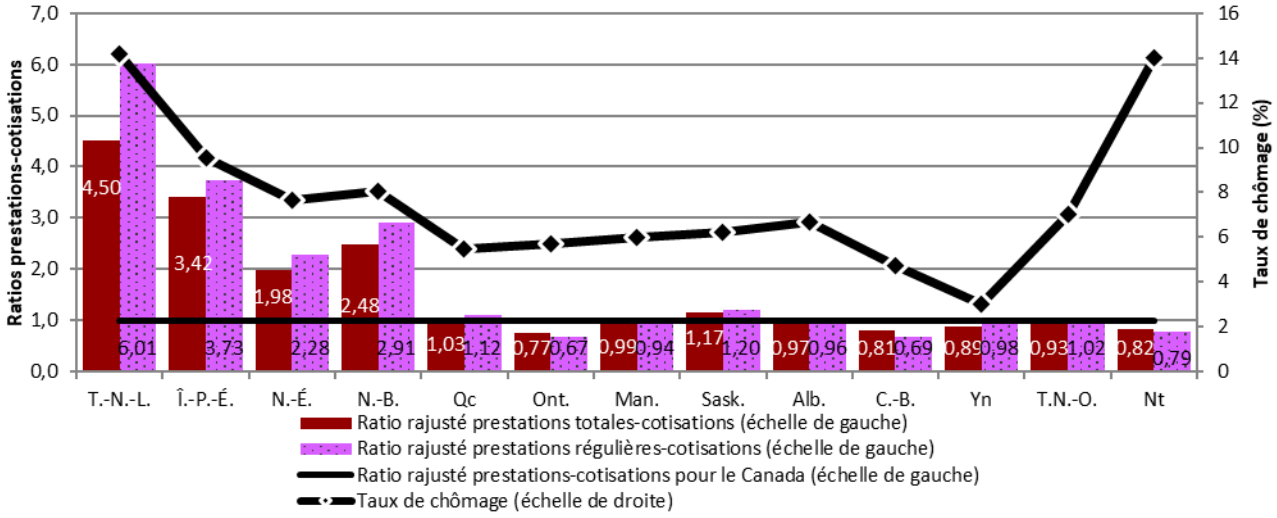
En général, les ratios rajustés prestations totales-cotisations dans les provinces[10] comptant de nombreux prestataires saisonniers sont généralement supérieurs à la moyenne nationale. En 2018, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont reçu plus 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 et la Colombie-Britannique ont reçu moins de prestations d'a.-e. et de prestations régulières par dollar versé en cotisations que la moyenne nationale.

[8] 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 2018).

[9] 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.

[10] 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, 2018



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 2018, 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 1,10 et 0,92, 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 1,52, comparativement aux femmes âgées de 45 à 54 ans dont le ratio (0,66) était 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 0,66.

Tableau 5 – Ratios rajustés prestations-cotisations par sexe et âge, Canada, 2018

Catégorie d'âge	Ratio rajusté prestations totales-cotisations			Ratio rajusté prestations régulières-cotisations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
24 ans et moins	1,05	0,85	0,96	1,29	0,50	0,94
25 à 44 ans	0,84	1,52	1,14	1,08	0,66	0,89
45 à 54 ans	0,82	0,66	0,74	1,10	0,81	0,97
55 ans et plus	1,13	0,79	0,98	1,54	1,02	1,31
Total	**0,92**	**1,10**	**1,00**	**1,20**	**0,76**	**1,00**

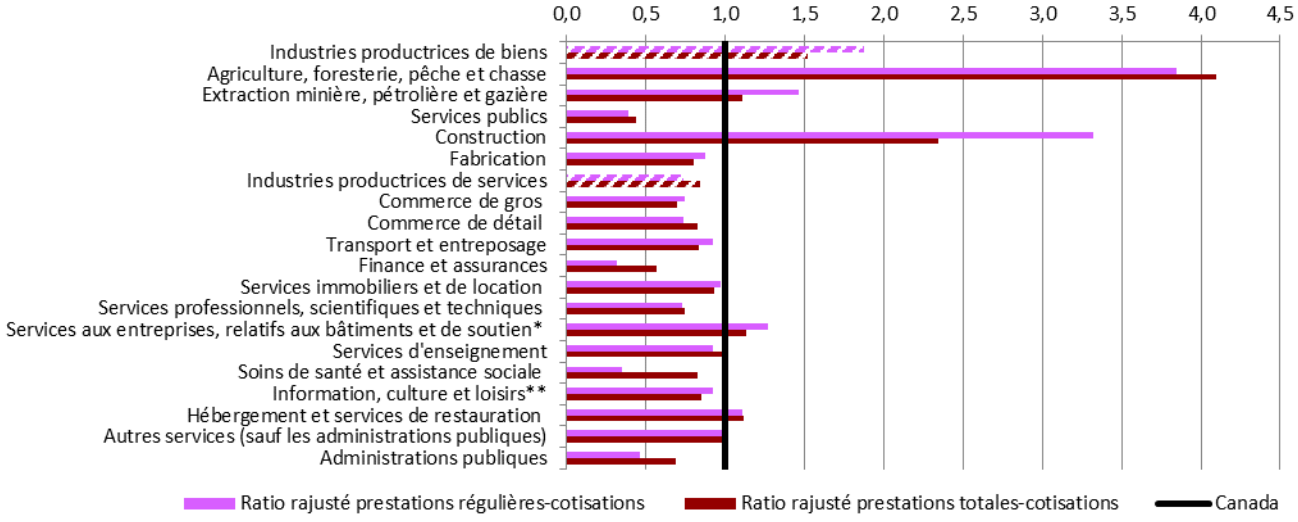
Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC sont fondées sur 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 1,20) ont touché plus de prestations régulières d'a.-e. que ce qu'ils ont cotisé comparativement aux femmes (ratio de 0,76), et ceci est vrai pour tous les groupes d'âge.

En 2018, 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, 2018



* 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.

En réponse aux perturbations économiques et du marché du travail causées par la pandémie de COVID-19 qui a débuté en mars 2020, le gouvernement du Canada a instauré la Prestation canadienne d'urgence (PCU) le 15 mars 2020 pour fournir un soutien financier aux Canadiens dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19. La PCU fournissait une aide financière aux employés et travailleurs indépendants canadiens qui ont arrêté de travailler et perdu leur revenu en raison de la COVID-19. Par conséquent, les prestataires admissibles qui auraient autrement présenté une demande de prestations régulières d'a.-e. ont plutôt présenté une demande de PCU à partir du 15 mars 2020. Pour cette raison, cette section exclut les données reliées à la PCU pour la période de référence de l'EF1920 (c'est-à-dire du 15 au 31 mars 2020). Cela permet de s'assurer d'une continuité d'une année à l'autre dans les données rapportées sur les prestations régulières et de faire des comparaisons annuelles cohérentes entre l'EF1920 et les exercices financiers précédents. Les prestataires admissibles qui avaient fait une demande de prestations d'a.-e. et dont la demande n'avait pas été traitée au 15 mars 2020 n'avaient pas à refaire une demande de PCU et sont inclus dans les données d'a.-e. présentées dans cette section. Par ailleurs, les résultats sur les montants de prestations payés portent sur la période entière du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e., les chômeurs doivent satisfaire à trois critères d'admissibilité :

- le prestataire doit avoir eu un emploi assurable et versé des cotisations d'a.-e. au cours de leur période de référence (définie comme les 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement de sa dernière demande, période la plus courte étant retenue)
- avoir un motif de cessation d'emploi valable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*
- avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable (allant de 420 à 700 heures, selon le taux de chômage de la région économique de l'a.-e. où le prestataire réside au moment de la demande) pendant la période de référence

En plus de répondre à ces trois critères d'admissibilité, les prestataires doivent également être disponibles et rechercher activement un emploi convenable en recevant des prestations[11].

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

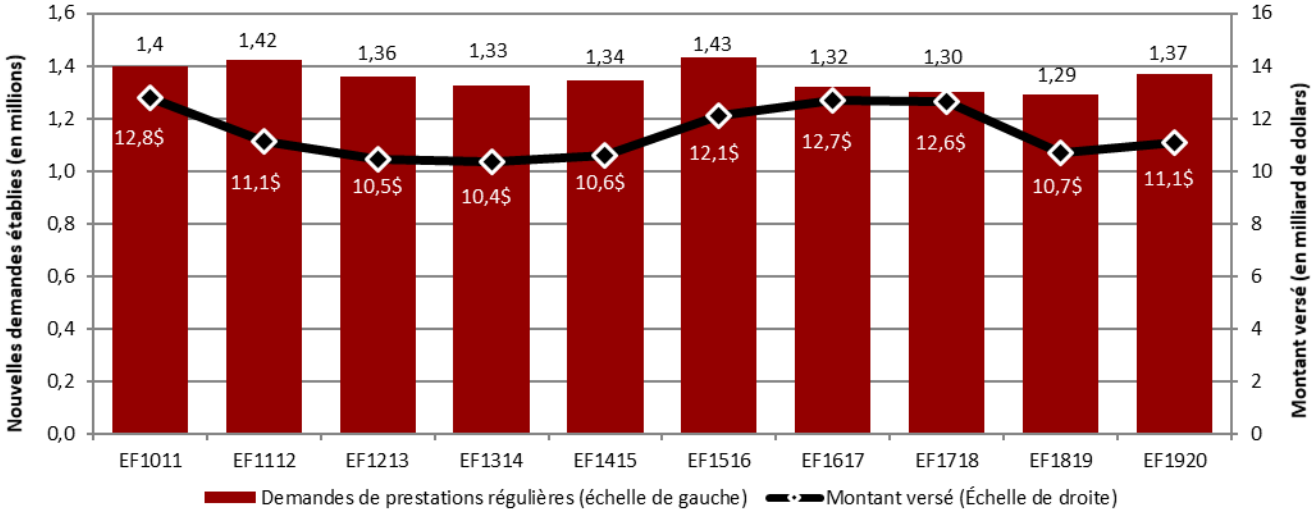
Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. a augmenté de 5,8 %, passant de 1,29 million de demandes au cours de l'EF1819 à 1,37 million de demandes au cours de l'EF1920. Cela est une augmentation du nombre de nouvelles demandes après avoir diminué au cours des trois dernières années consécutives (voir le graphique 5). Cette augmentation au cours de l'EF1920 était

[11] Sauf pour ceux qui suivent une formation référée.

principalement attribuable aux augmentations en Ontario (+30 300 demandes), Québec (+16 000 demandes), Colombie-Britannique (+14 900 demandes) et l'Alberta (+13 500 demandes).

Le montant total de prestations régulières d'a.-e. versées a augmenté de 3,7 % passant de 10,7 milliards de dollars durant l'EF1819 à 11,1 milliards de dollars durant l'EF1920. Cela marque une augmentation du montant total versé après avoir diminué au cours des deux dernières années consécutives (voir le graphique 5). L'augmentation est en partie attribuable au projet pilote qui a fourni des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. aux prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'a.-e.[12]

Graphique 5 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, Canada, EF1011 à EF1920



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, ainsi que des initiatives comme des projets pilotes. 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. Cela est évident dans le graphique 5, au cours de la dernière décennie, le nombre de nouvelles demandes établies était le plus élevé à 1,43 million durant l'EF1516 après le ralentissement économique dû à la baisse des prix des produits de base. Des augmentations similaires du nombre de nouvelles demandes ont été observées après la récession de l'EF0809. Comme indiqué au chapitre I, l'économie canadienne a connu un ralentissement de la croissance au cours de l'EF1920, le PIB ayant augmenté de

[12] À la suite de l'engagement pris dans le budget de 2018 de mieux soutenir les travailleurs saisonniers au cours des deux prochaines années, un projet pilote (no 21) a été lancé en août 2018 pour offrir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi. Voir l'encadré «Projet pilote : Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi» à la sous-section 2.2.5 pour en savoir plus sur ce projet pilote.

1,4 % par rapport à l'année précédente. Pour la période du 1 avril 2019 au 29 février 2020[13], la population active a augmenté de 1,9 % et le taux de chômage a diminué de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Malgré les conditions économiques et du marché du travail globalement favorables observées pendant la majeure partie de l'années durant l'EF1920, l'augmentation du nombre de demandes régulières d'a.-e. s'est produite principalement au dernier quart de l'année, attribuable à la hausse des taux de chômage en février 2020[14]. De plus, un nombre particulièrement élevé de demandes a également été établi au cours des deux premières semaines de mars 2020 (c'est-à-dire la période de mars 2020 pour laquelle des données sur les prestations régulières d'a.-e. sont incluses dans ce rapport), reflétant probablement l'effet de la pandémie COVID-19 avant l'entrée en vigueur de la PCU le 15 mars 2020[15].

Au cours de l'EF1920, une moyenne de 459 900 prestataires ont reçu des prestations régulières d'a.-e. chaque mois, comparativement à 453 400 (+1,4 %) au cours de l'exercice précédent[16]. 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. Pour illustrer cela, supposons qu'il y ait une augmentation du nombre de demandes établies pour les prestations régulières d'a.-e. après un choc économique. Le nombre de prestataires augmentera suite à l'augmentation des demandes. Cependant, le nombre de prestataires peut encore rester élevé même après que le volume des nouvelles demandes se soit calmé une fois que les conditions du marché du travail s'améliorent, car les paiements continuent d'être effectués sur des demandes déjà établies jusqu'à ce que les prestations soient épuisées ou que les demandeurs aient trouvé un emploi. Au cours de l'EF1920, le nombre de prestataires a diminué par rapport à l'année précédente, malgré l'augmentation du nombre de demandes établies au cours de cette période. L'effet de l'augmentation du nombre de demandes établies se reflétera probablement sur le nombre de prestataires au cours de la prochaine période.

[13] Les importantes perturbations économiques et du marché du travail qui ont commencé en mars 2020 en raison des fermetures généralisées pour contenir la pandémie de COVID-19 ont abouti à des valeurs aberrantes pour les estimations de données au cours de ce mois. Par conséquent, l'exclusion des données de mars 2020 permet d'effectuer des comparaisons annuelles significatives pour l'EF1920 avec les exercices précédents. Voir le chapitre 1 pour une discussion séparée détaillée sur le marché du travail canadien pendant la période pré-COVID-19 (entre le 1er avril 2019 et le 29 février 2020) et en mars 2020.

[14] À l'échelle nationale, d'un mois à l'autre, le taux de chômage est passé de 5,6 % en janvier 2020 à 5,7 % en février 2020. Des hausses ont été observées en particulier en Ontario et en Colombie-Britannique, où le taux de chômage est passé de 5,3 % à 5,5 % et 4,6% à 5,1%, respectivement, pendant cette période. Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-03.

[15] Au total, 61 000 demandes régulières d'a.-e. ont été établies au cours des deux premières semaines de mars 2020, comparativement à 68 300 demandes établies au cours du mois complet de mars 2019.

[16] Source : Statistique Canada, diffusion mensuelle des statistiques de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0010-01. Le nombre de bénéficiaires représente le nombre de prestataires de l'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.

Caractéristiques des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi avec des indemnités de cessation d'emploi

À la suite d'une cessation d'emploi, sans que ce soit la faute des employés, les travailleurs sont admissibles à des indemnités de cessation d'emploi (indemnités de départ) qui leur sont versées par leurs employeurs à titre de compensation pour diverses raisons; y compris la perte de salaire, des autres avantages liés à l'emploi, de droit inutilisé pour certains avantages en vertu des conditions d'emploi, et comme forme de reconnaissance des années de service. L'ajout des indemnités de départ gagnées à la suite d'une mise à pied temporaire ou permanente a un effet sur l'utilisation du programme d'assurance-emploi, car la majorité de ces paiements sont considérés comme des gains d'emploi. Dans certains cas, les particuliers ne reçoivent pas des prestations d'assurance-emploi parce que l'attribution de leurs indemnités de départ ne permet pas d'interrompre les gains. Dans d'autres cas, les particuliers ne font pas de demande d'assurance-emploi en sachant qu'ils finiront par ne plus recevoir de prestations.

Une récente étude ministérielle* s'est penchée sur les caractéristiques des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui ont reçu des indemnités de départ / vacances** entre 2009 et 2018. L'étude a révélé une tendance générale à la baisse de l'incidence des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi recevant des indemnités de départ / vacances pendant cette période. Cette tendance à la baisse a été observée dans toutes les provinces et tous les territoires, dans tous les groupes d'âge et tous les sexes, chez les prestataires de toutes les industries et parmi tous les types de prestataires.

Parmi les prestataires, ceux des provinces de l'Atlantique étaient beaucoup moins susceptibles de recevoir des indemnités de départ / vacances que ceux du reste du pays. Cela est principalement dû au fait que les prestataires des provinces de l'Atlantique sont beaucoup plus susceptibles d'être des prestataires saisonniers (en cas de mise à pied temporaire) et au fait que les mises à pied temporaires ne nécessitent généralement pas le paiement de sommes dues à la cessation de service. D'autres facteurs contribuant à cette variation entre les juridictions sont les différences dans la législation provinciale et territoriale en matière d'emploi et les différences dans la composition des industries, de sorte que l'indemnité de départ maximale dans les provinces de l'Ouest est le double de l'indemnité de départ maximale dans les provinces de l'Atlantique. Les prestataires des provinces de l'Atlantique affichaient également une plus grande variation entre eux en termes d'âge et de sexe dans la probabilité de recevoir des indemnités de départ / vacances. Ces prestataires des provinces de l'Atlantique et ceux du Québec ont reçu des indemnités de départ / vacances relativement plus faibles que leurs homologues de l'Ontario et de l'Ouest canadien, probablement en raison du salaire moyen plus élevé dans ces dernières régions. Les femmes étaient plus susceptibles de recevoir des indemnités de départ / vacances que les hommes, même si en moyenne elles recevaient des montants comparativement inférieurs, du fait du revenu d'emploi moyen plus faible qu'elles gagnaient. Des variations dans la probabilité de recevoir des indemnités de départ / vacances ont également été constatées dans les industries de travail dans lesquelles les prestataires avaient travaillé antérieurement. Plus de 50% des prestataires qui avaient travaillé dans les industries de l'information et de la culture ou dans le secteur des finances et des assurances ont reçu des indemnités de départ / vacances, alors que moins de 15 % des demandeurs qui avaient travaillé dans l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ou dans l'industrie de la construction ont reçu ces indemnités. De plus, les prestataires qui recevaient des indemnités de départ ou de vacances étaient plus susceptibles d'être des travailleurs de longue date ou des

prestataires occasionnels[***]; ils avaient droit aux prestations régulières d'assurance-emploi plus longtemps et leurs taux d'épuisement des prestations étaient comparativement plus élevés.

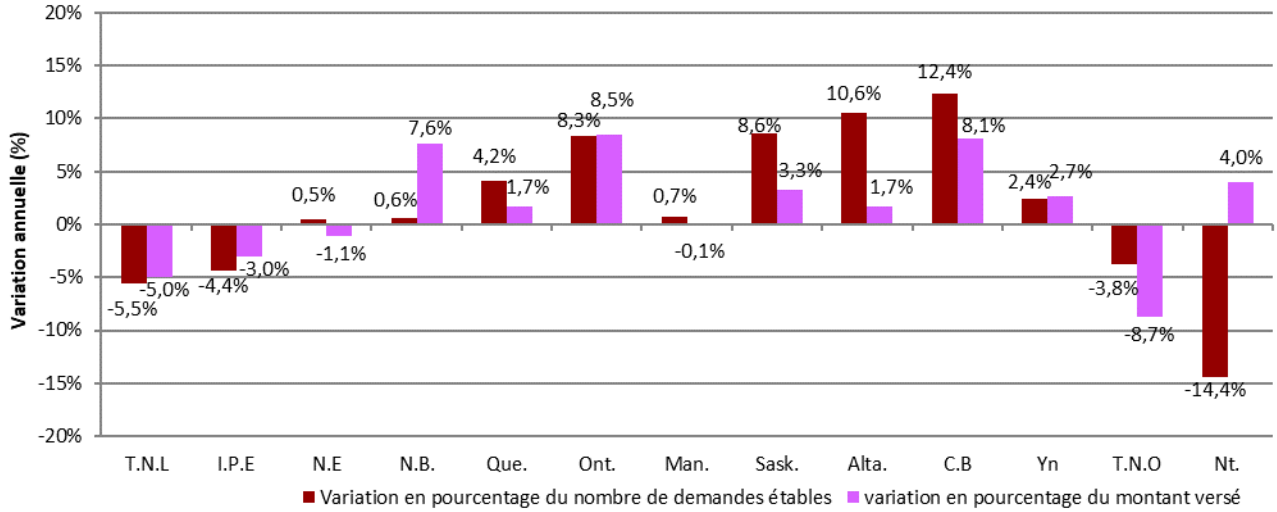
[*] EDSC, Indemnités de départ et les prestations régulières d'assurance-emploi (Ottawa: EDSC Direction de la politique de l'assurance emploi, 2021).
[**] L'étude s'est concentrée sur ces deux types d'indemnités, car ils représentaient environ 72 % de toutes les sommes de départ reçues par les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la période considérée.
[***] Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires d'a.-e.

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, le nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations régulières d'a.-e. a augmenté dans toutes les provinces, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador (-5,5 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-4,4 %) au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandes établies a légèrement augmenté au Yukon (+2,4 %), alors qu'il a diminué dans les deux autres territoires au cours de cette période. Parmi les provinces et les territoires, les changements relatifs les plus importants dans le nombre de demandes au cours de l'EF1920 ont été observés au Nunavut (-14,4 %) et en Colombie-Britannique (+12,4 %).

Le montant total versé en prestations régulières d'a.-e a augmenté dans toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador (-5,0 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (-3,0 %) et de la Nouvelle-Écosse (-1,1 %), et est demeuré relativement inchangé au Manitoba (-0,1 %). Le Yukon et le Nunavut ont tous deux enregistré une augmentation du montant total versé (+2,7 % et 4,0%, respectivement), alors qu'il a diminué dans les Territoires du Nord-Ouest (-8,7 %) (voir le graphique 6). À l'instar des années précédentes, l'Ontario et le Québec ont continué de représenter plus de la moitié (58,1 %) du total des demandes établies et un peu plus de la moitié (50,9 %) du montant total versé au cours de la période de référence.

Graphique 6 – Variation en pourcentage des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et du montant versé par province ou territoire, Canada, EF1819 à EF1920



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 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 établies par les hommes et les femmes ont augmenté pendant cette période. Comme les années précédentes, les hommes représentaient environ trois demandes sur cinq (60,8 %) au cours de la période de référence. Le montant total versé aux hommes et aux femmes a connu des augmentations relatives similaires durant l'EF1920 par rapport à l'année précédente (+3,9 % et +3,2 %, respectivement). Au cours de l'EF1920, les hommes représentaient près des deux tiers (66,4 %) du montant total payé en prestations régulières d'a.-e. Cette part est restée relativement stable ces dernières années.

Le nombre de nouvelles demandes et le montant total payé ont augmenté au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente dans tous les groupes d'âge. Les prestataires âgés de moins de 25 ans ont affiché la plus forte augmentation (+8,0 %) du nombre de demandes. Pour ce qui est du montant total versé, les prestataires âgés de plus de 54 ans ont enregistré la plus forte augmentation (+6,0 %) durant l'EF1920 par rapport à l'EF1819. À l'instar des années précédentes, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont continué de représenter la plus grande part des nouvelles demandes (44,1 %) et du montant total versé (43,2 %) au cours de l'EF1920, tandis que les plus petites parts étaient des prestataires des moins de 25 ans (9,0 % des demandes et 8,5 % du montant versé).

Tableau 6 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Sexe	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Hommes	791 220	830 770	+5,0 %	7 072,5 $	7 348,8 $	+3,9 %
Femmes	501 490	536 310	+6,9 %	3 601,3 $	3 715,6 $	+3,2 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	113 780	122 860	+8,0 %	922,7 $	939,3 $	+1,8 %
25 à 44 ans	568 800	603 290	+6,1 %	4 585,2 $	4 783,1 $	+4,3 %
45 à 54 ans	278 900	286 640	+2,8 %	2 335,9 $	2 342,4 $	+0,3 %
55 ans et plus	331 230	354 290	+7,0 %	2 830,0 $	2 999,6 $	+6,0 %
Canada	**1 292 710**	**1 367 080**	**+5,8 %**	**10 673,8 $**	**11 064,4 $**	**+3,7 %**

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

Source : Emploi et Développement social 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 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 21,6 % de la population active au cours de l'EF1920, en hausse comparativement à 16,1 % au cours de l'EF0910, une augmentation de 5,5 points de pourcentage au cours de la dernière décennie.

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

Comme l'indique le tableau 7, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. a augmenté dans les industries productrices de biens et de services par rapport à l'année précédente.

L'augmentation du nombre de demandes dans les industries productrices de services (+4,8 %) était supérieure à l'augmentation de celles établies par les prestataires qui travaillaient dans les industries productrices de biens (+3,6 %). Parmi les industries productrices de biens, des hausses notables ont été enregistrées dans l'industrie de la fabrication (+17,5 %) et dans l'industrie des services publics (+17,3 %), tandis que le nombre de demandes a diminué dans le reste des industries. Parmi les industries de services, la plus forte augmentation du nombre de demandes établies a été observée dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (+14,0 %), suivie de l'industrie du commerce de détail (+9,8 %). Notamment, il y a eu une augmentation significative du nombre de demandes (+83,2 %) dans la catégorie des industries non classées durant l'EF1920 par rapport à l'année précédente. Cela était attribuable aux renseignements manquants dans les demandes d'assurance-emploi qui sont nécessaires pour les classer. Cela indique que les augmentations du nombre de demandes dans certaines industries au cours de l'EF1920 auraient été encore plus élevées si ces demandes non classées avaient été catégorisées. La répartition des demandes dans les industries productrices de biens et de services est demeurée relativement inchangée au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente.

Tableau 7 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie, Canada, EF1819 à EF1920

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)		
	FY1819	FY1920	Change (%)	FY1819	FY1920	Change (%)
Industries productrices de biens	**505 200 (39,1 %)**	**523 350 (38,3 %)**	**+3,6 %**	**4 473,4 $ (41,9 %)**	**4 590,7 $ (41,5 %)**	**+2,6 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 440 (4,1 %)	51 240 (3,7 %)	-2,3 %	496,8 $ (4,7 %)	525,8 $ (4,8 %)	+5,8 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	24 980 (1,9 %)	24 130 (1,8 %)	-3,4 %	274,2 $ (2,6 %)	270,0 $ (2,4 %)	-1,6 %
Services publics	4 150 (0,3 %)	4 870 (0,4 %)	+17,3 %	36,4 $ (0,3 %)	42,2 $ (0,4 %)	+15,9 %
Construction	292 720 (22,6 %)	289 330 (21,2 %)	-1,2 %	2 640,3 $ (24,7 %)	2 592,1 $ (23,4 %)	-1,8 %
Fabrication	130 910 (10,1 %)	153 780 (11,2 %)	+17,5 %	1 025,7 $ (9,6 %)	1 160,7 $ (10,5 %)	+13,2 %
Industries productrices de services	**764 220 (59,1 %)**	**801 070 (58,6 %)**	**+4,8 %**	**5 995,6 $ (56,2 %)**	**6 151,8 $ (55,6 %)**	**+2,6 %**
Vente en gros	38 920 (3,0 %)	41 670 (3,0 %)	+7,1 %	402,6 $ (3,8 %)	425,2 $ (3,8 %)	+5,6 %
Commerce de détail	69 330 (5,4 %)	76 100 (5,6 %)	+9,8 %	620,9 $ (5,8 %)	610,1 $ (5,5 %)	-1,7 %
Transport et entreposage	62 640 (4,8 %)	64 460 (4,7 %)	+2,9 %	466,0 $ (4,4 %)	499,1 $ (4,5 %)	+7,1 %
Finance et assurance	12 630 (1,0 %)	12 480 (0,9 %)	-1,2 %	155,0 $ (1,5 %)	148,8 $ (1,3 %)	-4,0 %
Immobilier et location	18 270 (1,4 %)	18 800 (1,4 %)	+2,9 %	175,4 $ (1,6 %)	174,8 $ (1,6 %)	-0,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	50 950 (3,9 %)	55 220 (4,0 %)	+8,4 %	479,4 $ (4,5 %)	516,5 $ (4,7 %)	+7,7 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	88 130 (6,8 %)	85 720 (6,3 %)	-2,7 %	768,8 $ (7,2 %)	768,0 $ (6,9 %)	-0,1 %
Services d'enseignement	163 030 (12,6 %)	170 300 (12,5 %)	+4,5 %	774,6 $ (7,3 %)	823,5 $ (7,4 %)	+6,3 %
Soins de santé et assistance sociale	45 870 (3,5 %)	50 050 (3,7 %)	+9,1 %	349,6 $ (3,3 %)	359,2 $ (3,2 %)	+2,8 %
Services d'information, de culture et de loisirs**	40 250 (3,1 %)	39 900 (2,9 %)	-0,9 %	324,7 $ (3,0 %)	317,1 $ (2,9 %)	-2,3 %
Hébergement et services de restauration	63 280 (4,9 %)	72 130 (5,3 %)	+14,0 %	487,2 $ (4,6 %)	489,4 $ (4,4 %)	+0,5 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	42 010 (3,2 %)	45 450 (3,3 %)	+8,2 %	371,7 $ (3,5 %)	376,7 $ (3,4 %)	+1,4 %
Administration publique	68 910 (5,3 %)	68 790 (5,0 %)	-0,2 %	619,7 $ (5,8 %)	643,4 $ (5,8 %)	+3,8 %
Non classée* **	**23 290 (1,8 %)**	**42 660 (3,1 %)**	**+83,2 %**	**204,8 $ (1,9 %)**	**321,8 $ (2,9 %)**	**+57,1 %**
Canada	**1 292 710 (100,0 %)**	**1 367 080 (100,0 %)**	**+5,8 %**	**10 673,8 $ (100,0 %)**	**11 064,4 $ (100,0 %)**	**+3,7 %**

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

* 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.

Le montant total versé dans les industries productrices de biens et de services a connu des augmentations similaires (+2,6 %) au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente. Parmi les industries productrices de biens, la plus forte augmentation du montant total versé au cours de cette période a été observée dans l'industrie des services publics (+15,9 %), suivie de l'industrie de la fabrication (+13,2 %). Parmi les industries de services, la plus forte augmentation du montant total versé a été observée dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques (+7,7 %), tandis que la plus forte baisse a été observée dans l'industrie de la finance et assurance (-4,0 %).

Remboursement des prestations durant l'année d'imposition 2018 *

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 2018, les prestataires dont le revenu net dépassait 64 625 $*** devaient rembourser 30 % du montant le moins élevé entre :

- le revenu net excédant la limite de 64 625 $
- 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 2018, environ 187 000 prestataires d'a.-e. ont remboursé un total de 278,6 millions de dollars en prestations. En moyenne, chaque prestataire assujetti à la disposition sur le remboursement des prestations a remboursé 1 490 $ en 2018 pour un montant perçu de 6 147 $ au cours de la même année. Comparativement à l'année d'imposition précédente, les changements du nombre de prestataires ayant remboursé des prestations (-2 300 ou -1,2%) et du montant total remboursé (-7,0 millions de dollars ou -2,4 %) ont été relativement modérés en 2018. De plus, les variations du montant moyen des prestations remboursées (- 19 $ ou -1,3 %) et du montant moyen des prestations perçues (- 225 $ ou -3,5 %) par les prestataires étaient également relativement modérés en 2018 par rapport à l'année d'imposition précédente.

En 2017, plus de deux prestataires sur trois (68,2 %) ayant remboursé des prestations vivaient au Québec, en Ontario et en Alberta. Ces prestataires représentaient 58,5 % du montant total des prestations d'a.-e. remboursées. En comparaison, les provinces de l'Atlantique représentaient 15,2 % du nombre total des prestataires ayant remboursé des prestations et pour 24,7 % du montant total remboursé.

En général, les hommes sont surreprésentés parmi les prestataires qui remboursent des prestations d'a.-e. En 2018, 88,6 % des prestataires qui ont remboursé des prestations d'a.-e. étaient des

hommes. De même, les hommes représentaient 90,2 % du montant total remboursé en prestations d'a.-e. en 2018. Ces proportions sont demeurées relativement inchangées ces dernières années.

Le remboursement des prestations variait également selon l'industrie. En 2018, environ les deux tiers (66,9 %) des prestataires qui avaient remboursé des prestations avaient travaillé dans des industries productrices de biens, tout comme en 2017. Ces prestataires représentaient 66,5 % du montant total remboursé. En revanche, les industries productrices de services représentaient 29,2 % des prestataires ayant remboursé des prestations et 30,8 % du montant remboursé. Ces proportions sont demeurées stables depuis 2011.

* L'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données sont disponibles est 2018.
** Le revenu net comprend le revenu d'emploi et les prestations d'a.-e. reçues au cours d'une année d'imposition.
*** Le maximum de rémunération assurable en 2018 était de 51 700 $.

Impacts des prestations régulières d'assurance-emploi sur la qualité du jumelage d'emplois

Un aspect important du régime d'assurance-emploi dont il faut tenir compte, au-delà du soutien immédiat du revenu, est l'impact relatif de la réception des prestations régulières d'assurance-emploi sur la convenance d'un emploi qu'un prestataire accepte après avoir reçu des prestations. Il s'agit d'examiner dans quelle mesure le fait de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi donne plus de temps aux individus pour trouver un emploi plus convenable que ce qu'ils auraient autrement en l'absence de prestations.

Une étude ministérielle récente* s'est penchée sur cette question en examinant l'impact du versement de prestations régulières d'assurance-emploi sur la qualité du jumelage d'emplois des prestataires ayant un faible taux de participation au marché du travail.** L'étude a comparé les résultats d'emploi de ces prestataires réguliers d'assurance-emploi aux résultats des travailleurs mis à pied qui n'étaient pas admissibles aux prestations d'a.-e. en raison du nombre insuffisant d'heures d'emploi assurable. Trois résultats après le chômage ont été examinés : après les gains, l'incidence de l'emploi et la durée de l'emploi.

Lorsque l'on compare les prestataires réguliers d'a.-e. avec un groupe comparable de travailleurs mis à pied inadmissibles (à l'aide d'une méthodologie statistique), on a constaté un impact positif, mais modéré, de la réception des prestations d'a.-e. sur les trois résultats d'emploi. Les résultats ont montré qu'au cours des cinq premières années suivant la mise à pied, les prestataires d'a.-e. ont tendance à gagner plus en moyenne (la différence entre les gains après demande atteignant un sommet moyen de +1 204 $ la troisième année). De plus, l'incidence de l'emploi (+1 point de pourcentage la première année à +4 points de pourcentage la cinquième année suivant la demande) et la durée de l'emploi (en moyenne, + 4 % au cours des cinq premières années) étaient légèrement plus élevées pour les prestataires d'assurance-emploi.

L'étude a également mené une analyse complémentaire et plus robuste sur le plan statistique pour examiner les effets marginaux de l'octroi de deux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires ayant un faible taux de participation au marché du travail sur les mêmes résultats en matière d'aptitude à l'emploi.*** Elle a révélé un léger impact positif sur les gains la deuxième année et la troisième année (en moyenne + 560 $ et + 528 $ respectivement) à la suite

d'une demande. Cependant, le fait d'avoir accès à deux semaines d'admissibilité supplémentaires n'a pas eu d'impact important sur l'incidence de l'emploi ou la durée de l'emploi au cours des cinq premières années suivant une demande pour ces travailleurs.

*EDSC, Prestations de l'assurance-emploi et la qualité de l'appariement (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2021).
** Avoir travaillé entre 420 et 1050 heures assurables au cours de la période de référence.
*** Cette analyse a utilisé les discontinuités du tableau des exigences d'entrée variables. C'est alors que les prestataires d'AE ayant un niveau similaire de participation à la population active (heures d'emploi assurable) et résidant dans la même région économique d'AE ont accès à un nombre différent de semaines de prestations parce que le taux de chômage régional mensuel a légèrement changé.

Prestations régulières d'assurance-emploi et les entreprises

Selon les données fiscales disponibles[17] auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC), il y avait environ 1,23 million d'entreprises en opérations au Canada en 2018, en légère hausse (+1,5 %) par rapport à l'année précédente. De ce nombre, 295 400 entreprises (24,0 %) employaient au moins un employé ayant touché des prestations régulières d'a.-e. cette année-là.

Comme l'indique le tableau 8, la proportion d'entreprises qui comptaient au moins un employé recevant des prestations régulières d'a.-e. augmentait avec la taille de l'entreprise[18], les petites entreprises étant moins susceptibles d'être le dernier employeur d'un prestataire. En 2018, 18,6 % des petites entreprises comptaient au moins un ancien employé qui touchait des prestations régulières d'a.-e., comparativement à 71,4 % des petites et moyennes entreprises, 94,1 % des moyennes et grandes entreprises et 99,4 % des 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 21,3 % de la main-d'œuvre totale alors qu'elles représentaient 26,6 % de tous les prestataires de prestations régulières d'a.-e. en 2018. 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 19,7 % des employés et 24,1 % 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 42,9 % de la main-d'œuvre totale au Canada en 2018, mais seulement 31,8 % 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 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

[17] 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 2018 sont les données disponibles les plus récentes pour l'année d'imposition et sont sujettes à changement.
[18] 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.

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[19].

Tableau 8 – Entreprises, emploi et bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2018

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	1 112 500	207 070	21,3 %	26,6 %
Petite à moyenne	97 220	69 460	19,7 %	24,1 %
Moyenne à grande	16 540	15 570	16,2 %	17,6 %
Grande	3 310	3 290	42,9 %	31,8 %
Canada	**1 229 580**	**295 380**	**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 2018.

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.[20]. Au cours de l'EF1920, le nombre de nouvelles demandes établies par les travailleurs de longue date a connu la plus forte augmentation relative (+15,6 %) par rapport à l'année précédente, tandis que le montant qui leur a été versé a connu une augmentation modérée (+2,1 %) au cours de cette période. L'augmentation du nombre de nouvelles demandes établies par les prestataires occasionnels (+5,4 %) était proportionnelle à l'augmentation du montant total qui leur était versé en prestations régulières d'assurance-emploi (+4,4 %). Cependant, le nombre de nouvelles demandes établies par les prestataires fréquents a diminué de 3,3 % durant l'EF1920 par rapport à l'année précédente, mais le montant total qui leur a été versé a augmenté de 3,6 % au cours de cette période. Cela est probablement dû au projet pilote lancé en août 2018 qui a fourni des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. aux prestataires saisonniers admissibles

[19] Par exemple, les employés des industries de la construction et de l'agriculture travaillant dans de petites entreprises représentaient respectivement 47,8 % et 65,3 % de l'ensemble des travailleurs de ces secteurs en 2018. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01.

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

dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi, dont une grande partie peut également être considérée comme des prestataires fréquents[21].

Au cours de l'année, les travailleurs de longue date et les prestataires occasionnels ont bénéficié proportionnellement moins de leur part dans le nombre total de demandes et le montant total versé. Les travailleurs de longue date représentaient 24,9 % de toutes les nouvelles demandes établies alors qu'ils recevaient 22,8 % du montant total versé. Les prestataires occasionnels représentaient 54,0 % de toutes les nouvelles demandes établies au cours de l'EF1920, mais ont reçu 51,9 % du montant total versé. Les prestataires fréquents, par contre, en ont profité proportionnellement plus, puisqu'ils représentaient 21,0 % du total des nouvelles demandes au cours de l'EF1920 et ont reçu 25,3 % du montant total versé en prestations régulières d'a.-e.

Tableau 9 : Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la catégorie de prestataires*, Canada, EF1819 à EF1920

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.)**		
	EF1819	**EF1920**	**Variation (%)**	**EF1819**	**EF1920**	**Variation (%)**
Travailleurs de longue date	294 820 (22,8 %)	340 900 (24,9 %)	+15,6 %	2 467,4 (23,1 %)	2 518,1 (22,8 %)	+2,1 %
Prestataires occasionnels	700 580 (54,2 %)	738 600 (54,0 %)	+5,4 %	5 505,2 (51,6 %)	5 746,6 (51,9 %)	+4,4 %
Prestataires fréquents	297 310 (23,0 %)	287 580 (21,0 %)	-3,3 %	2 701,2 (25,3 %)	2 799,7 (25,3 %)	+3,6 %
Canada	**1 292 710 (100,0 %)**	**1 367 080 (100,0 %)**	**+5,8 %**	**10 673,8 (100,0 %)**	**11 064,4 (100,0 %)**	**+3,7 %**

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

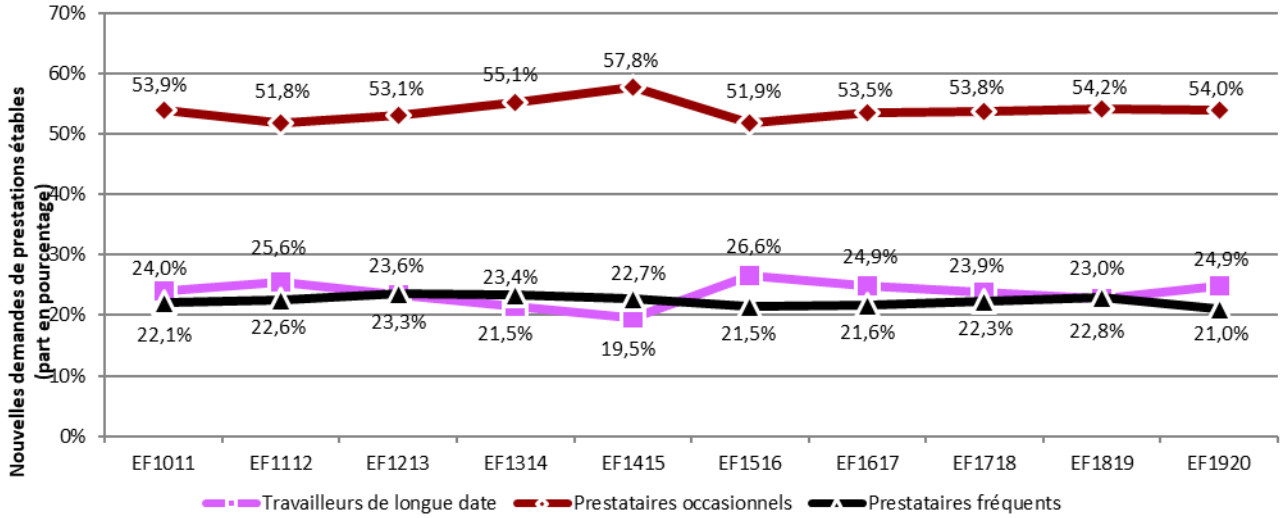
* Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition des catégories de prestataires d'a.-e. dont il est question dans ce tableau.

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 illustrent la part des nouvelles demandes établies et la part du montant total versé par les catégories de prestataires au cours de la dernière décennie. Au cours de cette période, la part des demandes établies par les prestataires occasionnels a varié entre 51,8 % durant l'EF1112 et 57,8 % durant l'EF1415. La part des demandes établies par les travailleurs de longue date a connu une certaine variation au cours de la dernière décennie, tandis que la part des prestataires fréquents est demeurée relativement inchangée.

[21] Au cours de l'EF1920, 83,6 % de tous les prestataires fréquents pouvaient également être classés comme prestataires saisonniers. Voir l'encadré « Projet pilote : Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi » et la discussion sur le chevauchement des définitions des prestataires saisonniers et fréquents à la sous-section 2.2.5

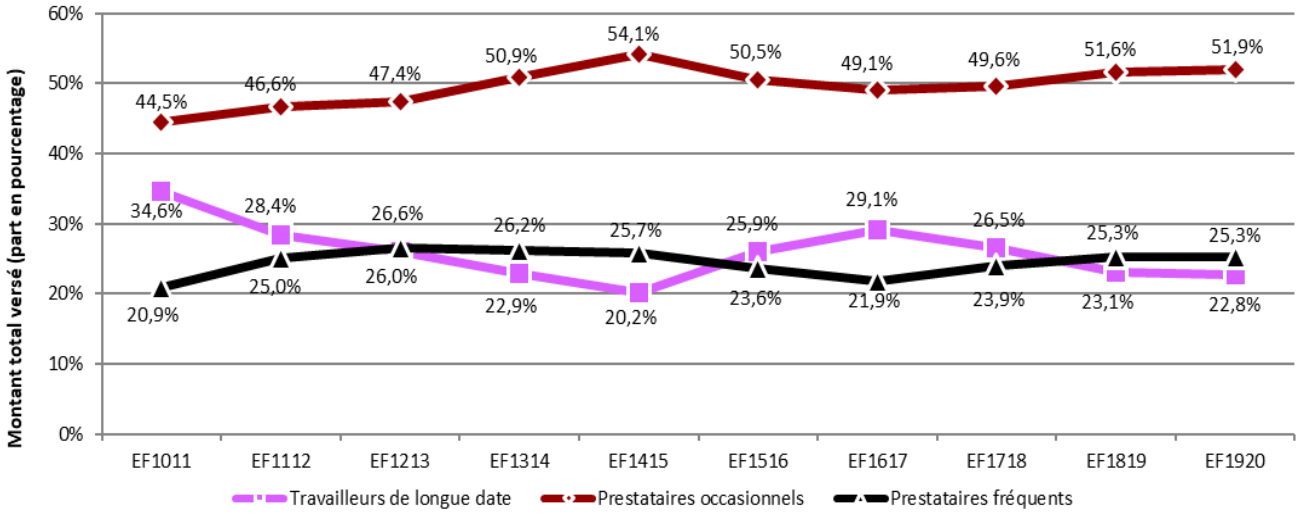
Graphique 7 – Parts des nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires, Canada, EF1011 à EF1920



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.

La part versée aux prestataires occasionnels a connu une tendance à la hausse au cours de la dernière décennie. La part versée aux travailleurs de longue date a affiché une tendance à la baisse au cours de cette période.

Graphique 8 – Parts du montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires, Canada, EF1011 à EF1920



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

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). 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 un minimum 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. Au cours de l'EF1920, les prestataires qui ont accumulé plus de 1 820 heures d'emploi assurable représentaient la plus grande part du total des nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. Le nombre de demandes dans cette catégorie a augmenté de 15,0 % au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente, tandis que sa part dans le total des demandes de prestations régulières d'a.-e. a augmenté de 2,2 points de pourcentage pendant cette période. Les prestataires comptant moins de 700 heures d'emploi assurable représentaient la part la plus faible (3,8 %) du total des demandes de prestations régulières d'a.-e. Au cours des cinq dernières années, les parts des catégories dans le total des demandes de prestations régulières d'a.-e. sont demeurées relativement stables, comme le montre le tableau 10.

Tableau 10 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable, Canada, EF1516 à EF1920

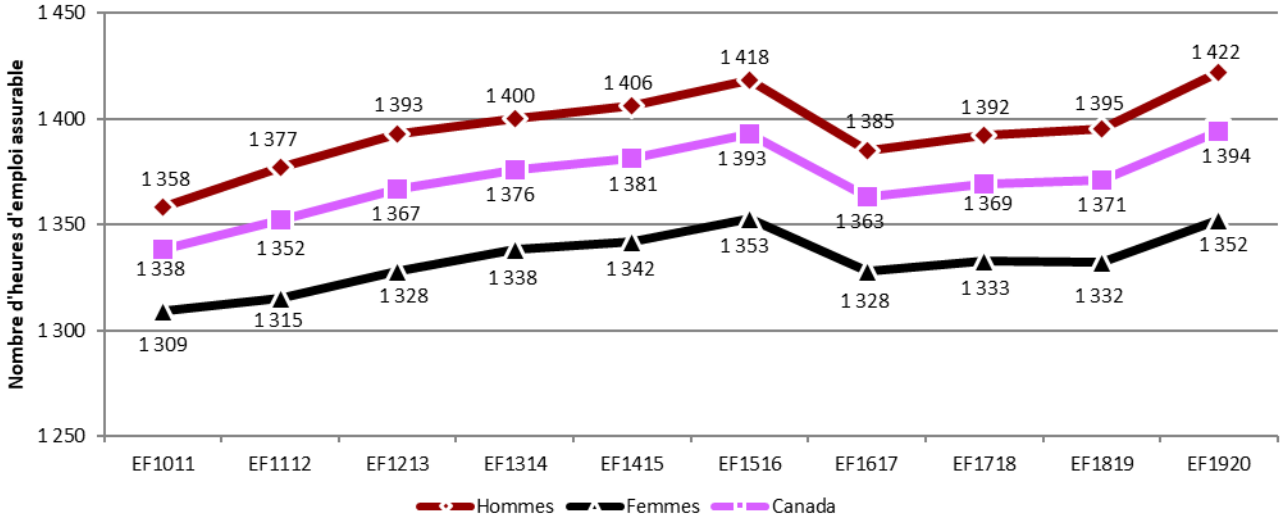
Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Variation (%) EF1819 to EF1920
Moins de 700 heures	67 170 (4,7 %)	76 340 (5,8 %)	66 150 (5,1 %)	60 150 (4,7 %)	52 630 (3,8 %)	-12,5 %
700 à 979 heures	207 610 (14,5 %)	216 650 (16,4 %)	215 600 (16,6 %)	212 640 (16,4 %)	213 380 (15,6 %)	+0,3 %
980 à 1 259 heures	264 500 (18,5 %)	242 610 (18,4 %)	234 850 (18,1 %)	239 650 (18,5 %)	243 580 (17,8 %)	+1,6 %
1 260 à 1 539 heures	260 870 (18,2 %)	239 030 (18,1 %)	239 600 (18,4 %)	243 490 (18,8 %)	254 120 (18,6 %)	+4,4 %
1 540 à 1 819 heures	235 120 (16,4 %)	207 440 (15,7 %)	211 880 (16,3 %)	213 480 (16,5 %)	231 540 (16,9 %)	+8,5 %
1 820 heures et plus	395 820 (27,7 %)	339 060 (25,7 %)	331 630 (25,5 %)	323 300 (25,0 %)	371 830 (27,2 %)	+15,0 %
Canada	**1 431 090 (100,0 %)**	**1 321 130 (100,0 %)**	**1 299 710 (100,0 %)**	**1 292 710 (100,0 %)**	**1 367 080 (100,0 %)**	**+5,8 %**

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. dans la dernière décennie selon le sexe. Au Canada, au cours de l'exercice financier examiné, les prestataires avaient accumulé une moyenne de 1 394 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence, en hausse par rapport aux 1 371 heures pour l'EF1819. Parmi les prestataires qui reçoivent des prestations régulières d'a.-e., le nombre moyen d'heures d'emploi assurable accumulées par les demandes établies par les hommes est généralement plus élevé que celui établi par les femmes. Cela peut être attribuable au 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. Au cours de l'EF1920, les hommes avaient en moyenne 70 heures d'emploi assurable de plus que les femmes. 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.

Graphique 9 – Nombre moyen d'heures d'emploi assurable pour les demandes de prestations régulières, selon le sexe, Canada, EF1011 à EF1920



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 moyen d'heures d'emploi assurable par demande de prestations durant la période de référence variait également selon la province et le territoire. 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. 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 (1 147 heures), suivie des Territoires-du-Nord-Ouest (1 215 heures) et du Nunavut (1 218 heures). La moyenne d'heures d'emploi assurable par demande la plus élevée au cours de l'EF1920 a été observée en Ontario (1 457 heures), suivie de l'Alberta (1 453 heures) et de la Colombie-Britannique (1 422 heures).

Le nombre moyen d'heures d'emploi assurable varie également selon les groupes d'âge. Au cours de l'EF1920, 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 (1 430 heures), suivis de ceux âgés de 45 à 54 ans (1 422 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 (1 329 heures) pendant l'EF1920, suivis de près par les jeunes prestataires âgés de 25 ans et moins (1 340 heures). Cela pourrait s'expliquer par la surreprésentation des personnes de ces deux groupes d'âge dans l'emploi à temps partiel et saisonnier[22], qui les amène à accumuler moins d'heures d'emploi assurable en moyenne par rapport à celles des autres groupes d'âge.

Le tableau 11 présente le nombre et la répartition des demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au cours des cinq dernières années, ainsi que la population active et la population au chômage

[22] Par exemple, au cours de l'EF1920, 48,6 % des employés plus jeunes et 22,7 % des employés plus âgés avaient un emploi à temps partiel, tandis que 11,2 % des employés âgés de 25 à 54 ans avaient un emploi à temps partiel. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0050-01.

selon le taux de chômage régional au cours de l'exercice de référence. Au cours de l'EF1920, les régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage se situait entre 0,1 % et 6 % représentaient environ la moitié (50,1 %) de toutes les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies. La part des demandes établies dans ces régions a considérablement augmenté au cours des cinq dernières années en raison de la diminution constante du taux de chômage dans le pays pendant cette période. Ces régions représentaient également plus de la moitié (52,2 %) de la population totale de chômeurs et 63,1 % de la population active totale au cours de l'EF1920. En revanche, la part des demandes de prestations régulières d'a.-e. établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage est élevé (par exemple, 14,1 % et plus) a diminué au cours des cinq dernières années.

Tableau 11 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, EF1516 à EF1920

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)
	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	EF1920	EF1920
0,1 % à 6,0 %	218,0 (15,2 %)	171,4 (13,0 %)	384,2 (29,6 %)	411,2 (31,8 %)	685,1 (50,1 %)	12 655,7 (61,9 %)	667,4 (51,1 %)
6,1 % à 7,0 %	363,7 (25,4 %)	363,2 (27,5 %)	425,6 (32,7 %)	479,0 (37,1 %)	284,2 (20,8 %)	3 751,7 (18,4 %)	248,2 (19,0 %)
7,1 % à 8,0 %	279,0 (19,5 %)	299,0 (22,6 %)	134,8 (10,4 %)	129,4 (10,0 %)	134,7 (9,9 %)	2 353,2 (11,5 %)	179,5 (13,7 %)
8,1 % à 9,0 %	216,3 (15,1 %)	169,3 (12,8 %)	110,9 (8,5 %)	40,8 (3,2 %)	35,0 (2,6 %)	454,6 (2,2 %)	40,0 (3,1 %)
9,1 % à 10,0 %	75,7 (5,3 %)	65,5 (5,0 %)	31,7 (2,4 %)	13,9 (1,1 %)	9,6 (0,7 %)	56,6 (0,3 %)	5,3 (0,4 %)
10,1 % à 11,0 %	50,4 (3,5 %)	35,4 (2,7 %)	8,0 (0,6 %)	37,0 (2,9 %)	28,7 (2,1 %)	333,8 (1,6 %)	36,0 (2,8 %)
11,1 % à 12,0 %	16,7 (1,2 %)	21,4 (1,6 %)	60,1 (4,6 %)	49,0 (3,8 %)	34,8 (2,5 %)	242,7 (1,2 %)	27,7 (2,1 %)
12,1 % à 13,0 %	43,9 (3,1 %)	35,3 (2,7 %)	13,4 (1,0 %)	4,1 (0,3 %)	23,8 (1,7 %)	92,1 (0,5 %)	11,3 (0,9 %)
13,1 % à 14,0 %	16,9 (1,2 %)	11,4 (0,9 %)	28,2 (2,2 %)	7,0 (0,5 %)	47,4 (3,5 %)	116,9 (0,6 %)	15,9 (1,2 %)
14,1 % à 15,0 %	23,7 (1,7 %)	38,2 (2,9 %)	24,0 (1,8 %)	17,9 (1,4 %)	9,0 (0,7 %)	32,1 (0,2 %)	4,7 (0,4 %)
15,1 % à 16,0 %	32,0 (2,2 %)	25,4 (1,9 %)	10,3 (0,8 %)	25,0 (1,9 %)	14,5 (1,1 %)	61,0 (0,3 %)	9,5 (0,7 %)
16,0 % ou plus	94,8 (6,6 %)	85,8 (6,5 %)	68,6 (5,3 %)	78,6 (6,1 %)	60,4 (4,4 %)	281,0 (1,4 %)	60,3 (4,6 %)
Canada	**1 431,1 (100,0 %)**	**1 321,1 (100,0 %)**	**1 299,7 (100,0 %)**	**1 292,7 (100,0 %)**	**1 367,1 (100,0 %)**	**20 431,3 (100,0 %)**	**1 305,8 (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.

Utilisation de plusieurs relevés d'emploi (RE)* pour établir les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi

L'introduction du système d'assurance-emploi en 1996 a reconnu toutes les heures d'emploi assurable à partir de la première heure, passant de l'ancien système d'assurance-chômage qui reposait sur des semaines travaillées qui excluaient les semaines de moins de 15 heures de travail. Ce changement a permis aux travailleurs de combiner plusieurs RE pour établir des demandes de prestations d'assurance-emploi, en reconnaissant la variété des régimes de travail et les tendances à la hausse des formes d'emploi atypiques (y compris le cumul d'emplois).

Une étude ministérielle récente** a examiné les profils sociodémographiques des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui utilisaient plusieurs RE par rapport à ceux qui utilisaient un seul RE pour établir leurs demandes. Au cours de la période de 2000 à 2018, l'étude a révélé qu'en moyenne, 35,8 % des demandes de prestations régulières annuelles étaient établies à l'aide de plusieurs RE. Les hommes, les jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans, les chômeurs du secteur de la construction et les prestataires qui travaillaient pendant leur période de prestations étaient plus susceptibles d'établir des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi avec plusieurs RE. L'incidence des demandes de prestations avec plusieurs RE était plus élevée dans la plupart des régions de l'est du Canada (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard), au Québec et au Manitoba par rapport aux autres régions du pays. En moyenne, les demandes associées à plusieurs RE ont reçu 16 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi, comparativement à 18 semaines pour celles associées à un seul RE.

L'étude a également porté sur les prestataires ayant plusieurs RE qui avaient un seul emploi et ceux qui avaient plusieurs emplois***. La majorité (environ 70 %) des demandes associées à plusieurs RE provenaient de prestataires qui occupaient plusieurs emplois, qui étaient plus susceptibles d'être occupés séquentiellement (56 %) que simultanément (44 %). Le taux d'incidence d'occupation d'emplois simultanément était plus élevé chez les femmes, les jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans et les travailleurs des secteurs gouvernementaux et des services sociaux.

* Un relevé d'emploi est un formulaire rempli par l'employeur lorsqu'un employé cesse de travailler. Il contient des renseignements sur les antécédents professionnels et est le document le plus important utilisé par les employés pour demander des prestations d'assurance-emploi.
** EDSC, Tendances de l'utilisation de plusieurs relevés d'emploi pour établir les demandes d'assurance-emploi (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2021).
*** Dans ce contexte, les titulaires d'emplois multiples sont ceux qui travaillent pour plus d'un employeur au cours de leur période d'admissibilité aux prestations régulières d'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
- 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.[23] 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[24] 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'EF1920[25], il y avait un total de 1 190 exclusions et inadmissibilités liées au défaut de chercher du travail, et 170 exclusions et inadmissibilités liées au refus d'un emploi convenable. Toutefois, ces deux facteurs ne représentent qu'une fraction (0,2 %) de toutes les exclusions et inadmissibilités au cours de l'EF1920 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, EF1516 à EF1920*

Type d'exclusion ou d'inadmissibilité	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920
Refuser un emploi convenable	180	170	130	170	180
Ne pas chercher un emploi	1 020	1 340	1 730	1 430	1 190

* Étant donné que le programme des statistiques de l'assurance-emploi a été suspendu entre mars et septembre 2020 en raison de la situation COVID-19, le total pour l'EF1920 est calculé à l'aide d'estimations mensuelles d'avril 2019 à février 2020, et exclut les données du mois de mars 2020.
Source : Statistique Canada, données mensuelles Exclusions et inadmissibilité à l'assurance-emploi, tableau 14-10-0004-01.

[23] 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
[24] 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)
[25] Étant donné que le programme des statistiques de l'assurance-emploi a été suspendu entre mars et septembre 2020 en raison de la situation COVID-19, le total pour l'EF1920 est calculé à l'aide d'estimations mensuelles d'avril 2019 à février 2020, et exclut les données du mois de mars 2020.

Section 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. Les résultats proviennent de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)[26] 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 2019 selon les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. Il montre qu'il y avait en moyenne 1 088 700 chômeurs par mois au Canada en 2019. Parmi ces individus, 419 100 (38,5 %) 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, 669 600 (61,5 %) de tous les chômeurs ont versé des cotisations d'a.-e. dans les 12 mois précédant leur épisode de chômage en 2019, et étaient par conséquent couverts par le régime d'a.-e.

Parmi la population totale de chômeurs, 14,2 % n'étaient pas admissibles aux prestations d'a.-e. parce qu'ils avaient des motifs de cessation d'emploi non valables, bien qu'ils aient payé des cotisations d' a.-e. Parmi ces personnes, certaines ont quitté leur emploi pour aller à l'école tandis que d'autres ont quitté pour d'autres raisons. Le nombre de chômeurs inadmissibles aux prestations régulières d' a.-e. pour avoir quitté leur emploi pour aller à l'école a chuté de près de la moitié (47,5 %) de 2018 à 2019, probablement en raison de la solide performance continue du marché du travail en 2019[27]. Les 515 400

[26] The EICS is administered to a sub-sample of the Labour Force Survey population and has four sample collection periods every year (namely in April-May, July-August, November-December and January-February) lasting for 5 weeks. The EICS sample excludes residents of Yukon, Northwest Territories, Nunavut, people over the age of 70, persons living on Indian Reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. Source: Employment Insurance Coverage Survey User Guide, Statistics Canada. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=4428

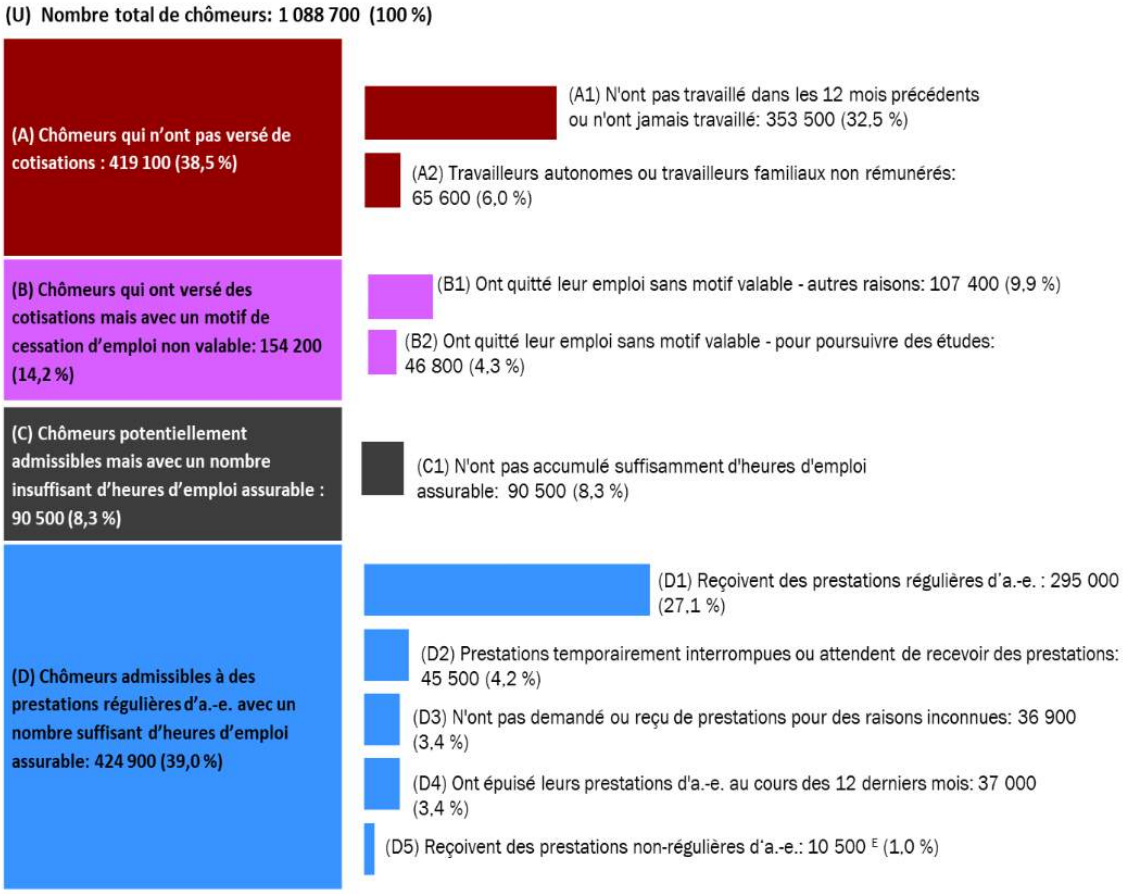
[27] En période de ralentissement économique, la demande d'éducation postsecondaire augmente à mesure que de plus en plus de gens retournent aux études pour améliorer leurs perspectives d'emploi dans un marché du travail contraint. D'un autre côté, moins de personnes peuvent décider de quitter leur emploi pour retourner à l'école sur un marché du travail performant, car le coût d'opportunité est élevé. Source: Bridget Terry Long, "The financial crisis and college enrollment: how have students and their families responded?", How the financial crisis and Great Recession affected higher education, University of Chicago Press, 2014, pp. 209-233.

chômeurs restants (47,3 % du total des chômeurs) avaient payé des cotisations à l'a.-e. et avaient une raison valable de cesser leur emploi. Cependant, certains d'entre eux (8,3 % du total des chômeurs) n'ont pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence. Les autres (39,0 % du nombre total de chômeurs) avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence et étaient admissibles aux prestations régulières d'a.-e., car ils répondaient 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 n'avaient pas demandé ou reçu de prestations pour des raisons inconnues
- ils avaient déjà épuisé leurs prestations;
- ils recevaient des prestations d'a.-e. autres que des prestations régulières

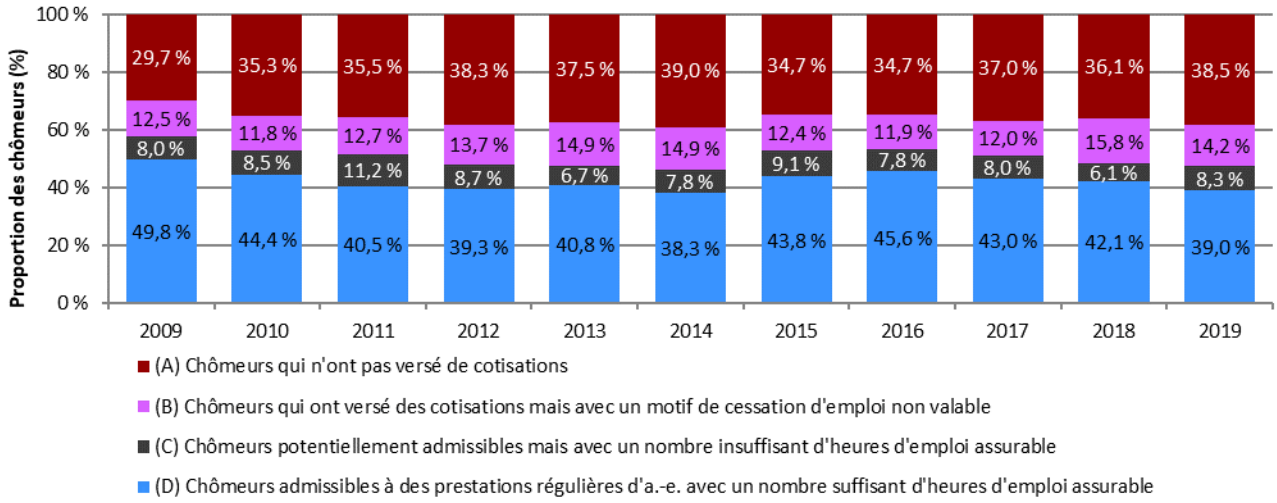
Graphique 10 – Répartition de la population de chômeurs et admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2019*



Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.
* Les estimations pour l'année sont basées sur des moyennes mensuelles.
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, 2019.

Le graphique 11 montre la répartition de la population sans emploi au Canada au cours des 10 dernières années en termes d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. En général, la proportion de chômeurs qui satisfont aux trois critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. augmente à la suite de perturbations économiques ou sur le marché du travail; par exemple, la récession de l'EF0809 et la baisse des prix des produits de base en 2015. En revanche, pendant les périodes de conditions économiques et de marché du travail solides avec de faibles taux de chômage, une proportion plus faible de chômeurs est admissible aux prestations régulières d'a.-e. car elles besoin d'un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable pour être admissible. Cela explique la troisième baisse annuelle consécutive de la proportion de chômeurs ayant suffisamment d'heures d'emploi assurable (voir le graphique 11).

Graphique 11 – Répartition de la population de chômeurs selon leur admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2009 à 2019



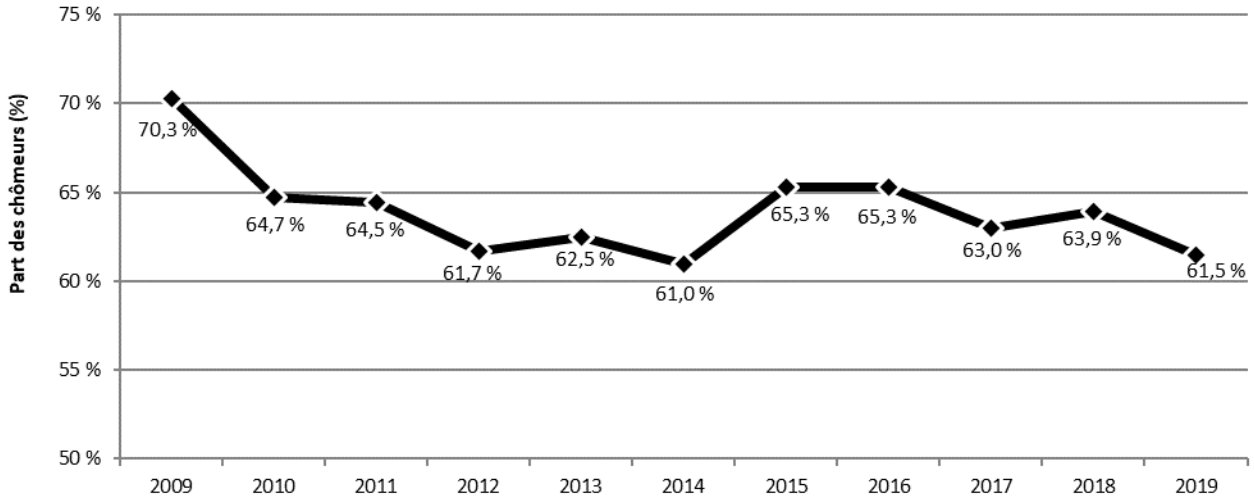
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2009 à 2019.

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 2019, le taux de couverture était de 61,5 % une légère baisse comparativement à 63,9 % en 2018.

Les taux de couverture de l'a.-e. ont tendance à être plus élevés lors des ralentissements économiques, étant donné que le ralentissement des activités entraîne des mises à pied qui augmentent la proportion de chômeurs 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 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. Le taux de couverture a diminué de 2,4 points de pourcentage pour s'établir à 61,5 % en 2019 par rapport à l'année précédente, dans la variation observée entre 2012 et 2014, juste avant le ralentissement économique de 2015 (voir le graphique 12).

Graphique 12 – Taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs, Canada, 2009 à 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2009 à 2019.

Le tableau 13 présente les taux de couverture des prestations ordinaires d'a.-e. selon la province, le sexe, l'âge et le régime de travail antérieur pour les cinq dernières années. Malgré une forte diminution par rapport à l'année précédente, l'Île-du-Prince-Édouard a affiché le taux de couverture le plus élevé parmi toutes les provinces en 2019, comme en 2018. De même, l'Ontario a continué d'avoir le taux de couverture le plus faible parmi toutes les provinces en 2019. Historiquement, les provinces de l'Atlantique ont des taux de couverture plus élevés que le reste du pays, ce qui peut s'expliquer par la composition des chômeurs, comme la prévalence du modèle d'emploi saisonnier dans cette région[28].

Le taux de couverture des hommes a diminué en 2019 par rapport à l'année précédente mais est resté plus élevé que celui des femmes, qui est resté relativement inchangé. Le taux de couverture plus faible des femmes peut s'expliquer par le fait que les femmes au chômage sont moins susceptibles d'avoir un emploi assurable récent par rapport aux hommes au chômage. Le taux de couverture des chômeurs plus jeunes et de ceux âgés de 45 ans et plus est resté relativement inchangé en 2019, tandis qu'il a baissé pour ceux âgés de 25 à 44 ans.

Lorsque la population des chômeurs est classée en fonction de leur régime de travail antérieur, on constate qu'une plus grande proportion de chômeurs ayant occupé un emploi non permanent ont versé des cotisations d'a.-e. au cours des 52 semaines précédentes que ceux qui avaient un emploi permanent. Cela peut s'expliquer par le taux de couverture élevé des chômeurs ayant occupé des emplois saisonniers non permanents. Comme ces personnes travaillent pendant quelques semaines ou quelques mois de façon cyclique sur une année, elles sont plus susceptibles d'avoir versé des cotisations d'a.-e. au cours des 52 semaines précédentes que celles qui avaient un emploi permanent et qui

[28] Les chômeurs qui ont occupé un emploi saisonnier ont habituellement un taux de couverture plus élevé que ceux qui ont occupé un emploi non saisonnier, en raison de la nature cyclique de leur emploi au cours d'une année. Ils sont donc plus susceptibles de payer des cotisations d'a.-e. au cours des 52 dernières semaines que les chômeurs qui ont occupé un emploi non saisonnier. Voir la boîte de texte « Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active » à la sous-section 2.2.5.

pourraient être au chômage pendant plus d'un an. Parmi les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi permanent, ceux qui avaient un emploi à temps partiel avaient un taux de couverture plus élevé que ceux qui avaient un emploi à temps plein en 2019, contrairement à l'année précédente. Cela peut s'expliquer par l'augmentation de la part des chômeurs ayant précédemment occupé un emploi permanent à temps plein en 2019 qui n'ont pas payé de cotisations d'a.-e. - vraisemblablement ceux qui sont au chômage depuis plus d'un an - parmi le total des chômeurs ayant ce type de travail antérieur, par rapport à l'année précédente. Au cours de la même période, la part des chômeurs ayant occupé précédemment un emploi permanent à temps partiel qui n'ont pas payé de cotisations d'a.-e. a diminué, ce qui a entraîné un taux de couverture plus élevé pour eux[29]. Parmi les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi non permanent, ceux qui avaient un travail saisonnier ont continué d'avoir un taux de couverture significativement plus élevé en 2019 par rapport à ceux qui avaient un travail non saisonnier atypique.

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, 2015 à 2019

Province	2015	2016	2017	2018	2019	Variation (points de pourcentage) 2018 à 2019
Terre-Neuve-et-Labrador	87,2 %	82,9 %	87,4 %	87,3 %	77,7 %	-9,6
Île-du-Prince-Édouard	86,1 %	90,5 %	78,8 %	91,0 %	81,8 %	-9,2
Nouvelle-Écosse	71,9 %	76,2 %	69,3 %	73,0 %	73,7 %	+0,7
Nouveau-Brunswick	81,9 %	80,9 %	80,8 %	69,7 %	76,1 %	+6,4
Québec	67,1 %	65,6 %	65,0 %	67,0 %	63,9 %	-3,1
Ontario	57,0 %	57,7 %	57,9 %	59,6 %	57,9 %	-1,7
Manitoba	67,2 %	59,0 %	60,9 %	62,5 %	59,5 %	-3,0
Saskatchewan	77,3 %	71,3 %	72,5 %	70,2 %	58,0 %	-12,2
Alberta	71,0 %	70,0 %	55,8 %	61,7 %	61,6 %	-0,1
Colombie-Britannique	67,2 %	69,9 %	69,8 %	61,7 %	58,5 %	-3,2
Sexe						
Hommes	69,3 %	70,9 %	66,8 %	68,3 %	62,8 %	-5,5
Femmes	59,4 %	56,8 %	58,1 %	58,1 %	59,9 %	+1,8
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	54,4 %	56,3 %	50,9 %	57,1 %	57,9 %	+0,8
25 à 44 ans	67,3 %	65,5 %	65,7 %	64,4 %	59,4 %	-5,0
45 ans et plus	70,4 %	71,2 %	67,1 %	67,5 %	65,6 %	-1,9
Régime de travail précédent*						
Permanent	74,0 %	72,0 %	68,8 %	72,1 %	67,6 %	-4,5
Temps plein	76,8 %	74,5 %	70,6 %	74,0 %	66,1 %	-7,9
Temps partiel	64,3 %	59,6 %	65,9 %	67,1 %	72,7 %	+5,6
Non permanent	78,5 %	78,8 %	77,6 %	81,1 %	79,4 %	-1,7
Saisonnier**	87,4 %	85,5 %	90,2 %	86,9 %	88,2 %	+1,3
Autre atypique**	72,7 %	74,5 %	69,0 %	77,2 %	72,8 %	-4,4
Canada	**65,3 %**	**65,3 %**	**63,0 %**	**63,9 %**	**61,5 %**	**-2,4**

* Les taux de couverture des chômeurs pour la plupart des catégories de de travail sont supérieurs à la moyenne nationale. Cela peut s'expliquer par le taux de couverture de 0% des chômeurs pour lesquels un type n'est pas applicable parce qu'ils n'ont jamais travaillé auparavant. La moyenne nationale est inférieure parce que ces personnes sont incluses.

* 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.

[29] La proportion de chômeurs occupant un emploi permanent à temps plein et n'ayant pas payé de cotisations à l'assurance-emploi a augmenté de 39,2 % en 2019 par rapport à 2018, tandis que l'augmentation du nombre de chômeurs ayant un tel profil de travail antérieur était beaucoup plus faible à 6,9 % pendant cette période. À titre de comparaison, la proportion de chômeurs occupant un emploi permanent à temps partiel et n'ayant pas payé de cotisations à l'assurance-emploi a diminué de 17,6 % en 2019 par rapport à l'année précédente, tandis que le nombre de chômeurs ayant un tel profil de travail antérieur est resté relativement inchangé (-0,8 %) au cours de cette période. Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2018 et 2019.

**« 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 à 2019.

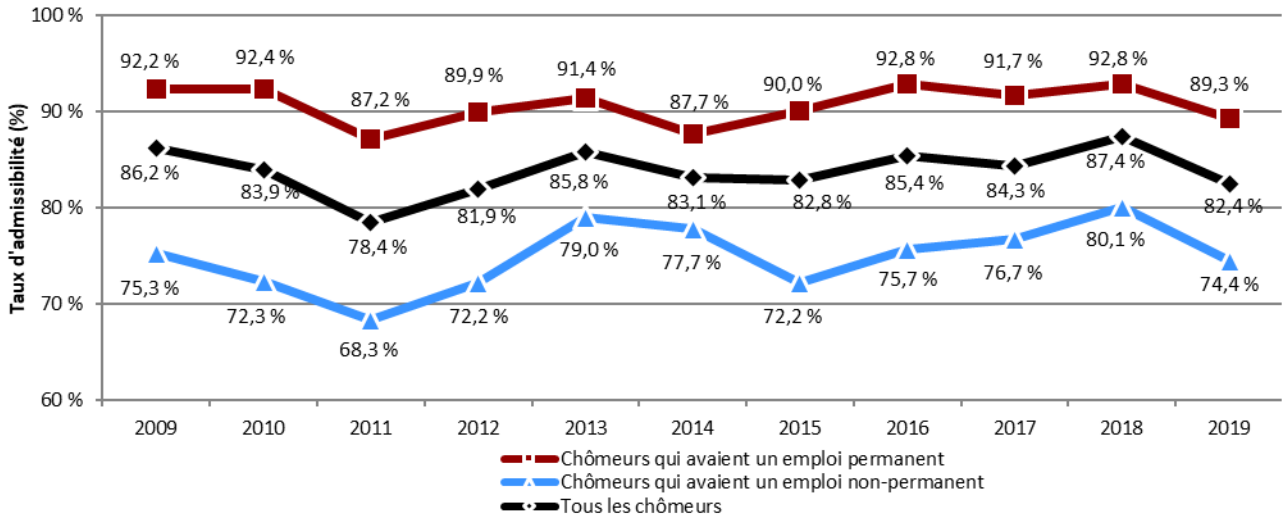
Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Tel que mentionné au début de cette sous-section, les demandeurs de prestations régulières d'a.-e. doivent répondre à trois critères pour être considérés comme admissibles (ils doivent avoir payé des cotisations d'a.-e., avoir une raison valable de cessation d'emploi et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence). Le taux d'admissibilité est exprimé comme la proportion de chômeurs ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable parmi ceux qui répondent aux deux autres critères d'admissibilité.

Le taux d'admissibilité aux prestations ordinaires d'a.-e. a diminué de 5,0 points de pourcentage en 2019 par rapport à l'année précédente (voir le graphique 13). Au cours de la dernière décennie, il a oscillé entre 78,4 % en 2011 et 87,4 % en 2018. La diminution du taux d'admissibilité peut s'expliquer en partie par les taux de chômage historiquement bas en 2019, qui se sont traduits par une exigence d'entrée plus élevée pour les prestations régulières d'a.-e.. Bien que le taux d'admissibilité ait diminué pour les deux modèles d'emploi antérieurs (permanent et non permanent), la diminution a été plus importante pour ceux qui avaient auparavant un emploi non permanent par rapport à ceux qui avaient un emploi permanent. Notamment, au cours de la dernière décennie, la variabilité des taux d'admissibilité pour ceux qui avaient un emploi non permanent était plus grande que pour ceux qui avaient auparavant un emploi permanent.

Les taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'a.-e. sont sensibles aux conditions économiques et aux tendances spécifiques de l'emploi pendant la période d'admissibilité, comme l'incidence de l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi à temps partiel, l'emploi permanent par rapport à l'emploi temporaire, etc. Pour cette raison, on constate des variations importantes lorsque les chômeurs sont classés en fonction des caractéristiques régionales, démographiques et d'emploi antérieur.

Graphique 13 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, tous les chômeurs et selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, 2009 à 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2009 à 2019.

Comme le souligne le tableau 14, les chômeurs de l'Île-du-Prince-Édouard avaient le taux d'admissibilité le plus élevé parmi les provinces en 2019, suivis de près par le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, sans changement par rapport à 2018. Par ailleurs, à la suite de la diminution importante du taux d'admissibilité par rapport à l'année précédente, la Colombie-Britannique a affiché le taux d'admissibilité le plus faible en 2019, suivie de l'Ontario et du Manitoba. D'une année à l'autre, cinq provinces ont connu une augmentation de leur taux d'admissibilité en 2019, tandis que les cinq autres ont connu une diminution. Notamment, les baisses significatives en Ontario et en Colombie-Britannique ont principalement entraîné la diminution du taux d'admissibilité national en 2019, tandis que les changements dans les autres provinces étaient insignifiants. Comme mentionné, cela peut s'expliquer par les faibles taux de chômage dans ces provinces en 2019[30],ainsi que par la concentration d'emplois à temps partiel et non permanents[31]. Un faible taux de chômage se traduit par un nombre d'heures d'emploi assurable requis plus élevé pour être admissible aux prestations régulières d'a.-e.[32] En particulier, les chômeurs qui avaient un emploi à temps partiel ou non permanent étaient moins susceptibles d'accumuler le nombre requis d'heures d'emploi assurable en raison de leur régime de travail, ce qui a entraîné des baisses importantes de leur taux d'admissibilité (voir le tableau 14).

[30] Le taux de chômage en Ontario et en Colombie-Britannique était respectivement de 5,6 % et de 4,7 %, alors que le taux de chômage national était de 5,7 % en 2019. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01.
[31] L'Ontario et la Colombie-Britannique représentaient 53,9 % de tous les emplois à temps partiel et 49,7 % de tous les emplois non permanents au Canada en 2019. Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0028-01 et Tableau 14-10-0072-01.
[32] Consultez la boite "Norme variable d'admissibilité" dans la sous-section 2.2.1.

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, 2015 à 2019.

Province	2015	2016	2017	2018	2019	Variation (p.p.) 2018 à 2019
Terre-Neuve-et-Labrador	93,7 %	95,9 %	96,7 %	93,8 %	94,1 %	+0,3
Île-du-Prince-Édouard	92,7 %	98,5 %	94,3 %	98,2 %	97,0 %	-1,2
Nouvelle-Écosse	82,3 %	93,3 %	86,0 %	93,8 %	95,2 %	+1,4
Nouveau-Brunswick	96,2 %	94,6 %	93,1 %	94,0 %	96,7 %	+2,7
Québec	81,5 %	86,7 %	85,1 %	85,5 %	87,8 %	+2,3
Ontario	84,8 %	81,3 %	79,6 %	88,7 %	75,7 %	-13,0
Manitoba	82,9 %	75,3 %	84,9 %	83,1 %	79,1 %	-4,0
Saskatchewan	89,9 %	78,9 %	69,7 %	86,6 %	83,2 %	-3,4
Alberta	78,6 %	84,9 %	85,2 %	79,6 %	84,1 %	+4,5
Colombie-Britannique	75,2 %	87,3 %	90,0 %	91,0 %	73,6 %	-17,4
Sexe						
Hommes	82,0 %	87,2 %	85,8 %	88,3 %	84,7 %	-3,6
Femmes	84,3 %	81,6 %	82,1 %	86,1 %	79,5 %	-6,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	54,0 %	50,8 %	40,7 %	60,5 %	51,7 %	-8,8
25 à 44 ans	82,1 %	88,4 %	89,4 %	90,7 %	82,1 %	-8,6
45 ans et plus	90,7 %	94,0 %	90,2 %	90,5 %	91,4 %	+0,9
Régime de travail précédent						
Permanent	90,0 %	92,8 %	91,7 %	92,8 %	89,3 %	-3,5
Temps plein	93,3 %	95,3 %	94,5 %	93,6 %	94,2 %	+0,6
Temps partiel	65,8 %	62,4 %	69,3 %	86,0 %	64,7 %	-21,3
Non permanent	72,2 %	75,7 %	76,7 %	80,1 %	74,4 %	-5,7
Saisonnier*	82,6 %	87,5 %	86,7 %	82,0 %	83,5 %	+1,5
Autre atypique**	64,0 %	66,4 %	66,8 %	78,5 %	64,5 %	-14,0
Canada	**82,8 %**	**85,4 %**	**84,3 %**	**87,4 %**	**82,4 %**	**-5,0**

* 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, 2015 à 2019.

Taux de chômage régionaux et admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Comme mentionné dans la sous-section 2.2.1, la norme variable d'admissibilité (NVA) garantit l'équité entre les prestataires de régions où les taux de chômage sont différents. La raison d'être de la NVA est le fait qu'il est plus difficile de trouver un emploi dans les régions où le taux de chômage est élevé et donc d'accumuler des heures d'emploi assurable, qui est l'un des trois critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. Des variations dans la proportion de chômeurs répondant à la NVA à la suite d'une cessation d'emploi se retrouvent dans les régions où les taux de chômage sont différents. Une étude ministérielle récente* a utilisé les données de RE** de 2001 à 2017 pour estimer la proportion de personnes ayant subi une cessation d'emploi qui ont accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. En général, les pourcentages de personnes ayant subi une cessation d'emploi qui n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable étaient plus faibles dans les régions où les taux de chômage étaient plus élevés. Entre 2001 et 2017, le pourcentage de personnes ayant subi une cessation d'emploi qui n'ont pas répondu à la NVA dans leurs régions respectives variait entre 26,1 % en 2009 et 32,1 % en 2017. En 2017, environ 31,3 % des personnes ayant subi une cessation d'emploi dans les régions affichant un faible taux de chômage (6 % ou moins) n'avaient pas suffisamment d'heures accumulées d'emploi assurable pour répondre à la NVA, comparativement à 14,8 % des

personnes ayant subi une cessation d'emploi dans les régions affichant un taux de chômage élevé (13 % ou plus). L'étude a également révélé que la probabilité d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable augmentait avec les taux de chômage régionaux : de 70,4 % dans les régions à faible taux de chômage (6 % ou moins) à 85,2 % dans les régions à taux de chômage élevé (13 % ou plus).

[*] EDSC, Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : 2001-2017 (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2019)
[**] Un relevé d'emploi est un formulaire rempli par l'employeur lorsqu'un employé cesse de travailler. Il contient des informations sur les antécédents professionnels et constitue le document le plus important utilisé par les employés pour demander des prestations d'assurance-emploi.

Entre 2018 et 2019, la diminution du taux d'admissibilité des femmes au chômage a été plus profonde que celle des hommes au chômage. Elle a également diminué de manière substantielle pour les personnes âgées de 15 à 24 ans[33] et de 25 à 44 ans, tandis que le taux est resté pratiquement inchangé pour les personnes âgées de 45 ans et plus.

Variations des critères d'éligibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon l'âge

Quelques variations dans le respect des critères d'éligibilité pour être éligible aux prestations régulières d'assurance-emploi peuvent être observées lorsque l'âge des prestataires est pris en compte. Une récente étude ministérielle[*] a examiné les profils des personnes plus âgées (seniors) par rapport à ceux des personnes d'autres groupes d'âge en termes de participation au marché du travail et d'indicateurs liés à la couverture, à l'admissibilité et aux niveaux des prestations régulières d'assurance-emploi reçues. L'étude a examiné les raisons de la cessation d'emploi et la proportion des cessations d'emploi ayant atteint le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi en 2017, 2018 et 2019, et ce par groupe d'âge.
La part des travailleurs ayant subi une séparation d'emploi (chômeurs) qui avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable pour répondre à l'exigence variable d'admission (VER) était la plus élevée parmi les individus plus âgés (âgés de 55 à 64 ans) au cours de ces trois années, suivi de près par les individus du groupe d'âge principal (âgés de 25 à 54 ans). Les individus les plus jeunes qui avaient perdu leur emploi (âgés de moins de 25 ans) avaient la plus faible part de personnes ayant suffisamment d'heures d'emploi assurable pour atteindre le VER, suivis des personnes âgées de 70 ans et plus.

L'étude a également examiné les raisons de la cessation d'emploi en analysant les relevés d'emploi (RE) remis aux employés de différents groupes d'âge au cours de ces trois années. Il a été, notamment, constaté que la part des RE émis pour pénurie de travail augmente avec l'âge des salariés. En effet, chez les jeunes salariés, près d'un RE sur trois (environ 31% au cours de ces 3 années) a été émis pour cette raison, tandis que chez les personnes âgées de 70 ans et plus, près de deux RE sur trois (environ 65% au cours de ces trois années) ont été émis pour cette raison.

L'étude a également constaté que les personnes plus âgées avaient le nombre moyen d'heures d'emploi assurable le plus bas et les gains hebdomadaires assurés moyens les plus bas par rapport aux

[33] Le taux d'admissibilités des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) est sujet à une incertitude statistique et doit être interprété avec prudence, car la taille de leur échantillon dans l'enquête est relativement faible.

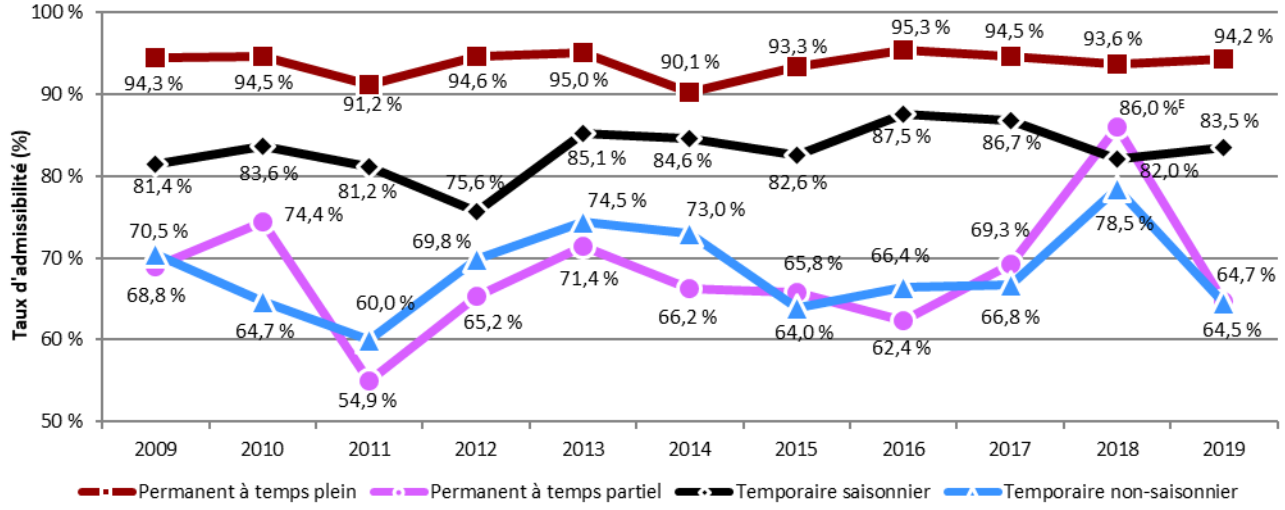
prestataires des autres groupes d'âge. Cela était principalement attribuable à leur préférence pour le travail à temps partiel et le travail indépendant.

* EDSC, Profil de la couverture de l'assurance-emploi et les prestations des aînés (Ottawa: EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2021).

Tel que mentionné, les taux d'admissibilité varient également en fonction des différentes caractéristiques de l'emploi. Intuitivement, les chômeurs qui occupaient auparavant un poste à temps plein sont plus susceptibles d'avoir accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable et ont un taux d'admissibilité plus élevé que ceux qui avaient un emploi à temps partiel. De même, les chômeurs qui avaient auparavant un emploi permanent sont plus susceptibles de satisfaire à l'exigence d'heures que ceux qui avaient un emploi temporaire. Cela est évident dans le tableau 14 et le graphique 14, où les chômeurs qui avaient auparavant un emploi permanent sont classés en catégories à temps plein et à temps partiel, et ceux qui avaient auparavant un emploi non permanent sont classés en catégories saisonnières et non saisonnières.

Au cours de la dernière décennie, les taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. des chômeurs qui avaient auparavant un emploi permanent à temps plein ont peu varié. En revanche, la variation, pour ceux qui avaient auparavant un emploi permanent à temps partiel, était beaucoup plus importante, allant de 54,9 % en 2011 à 86,0 % en 2018. La baisse du taux d'admissibilité en 2019 par rapport à l'année précédente pour les chômeurs de ce groupe a également été la plus élevée (21,3 points de pourcentage) enregistrée au cours des 10 dernières années. De même, parmi les chômeurs qui avaient précédemment un emploi non permanent, les taux d'admissibilité de ceux qui avaient précédemment un emploi saisonnier ont montré comparativement moins de variations que les taux d'admissibilité de ceux qui avaient un emploi non permanent non saisonnier. La forte baisse du taux d'admissibilité des personnes ayant précédemment occupé un emploi non permanent non saisonnier (14,0 points de pourcentage), ainsi que la baisse des personnes ayant précédemment occupé un emploi permanent à temps partiel, ont principalement entraîné la diminution du taux d'admissibilité au Canada en 2019 par rapport à l'année précédente.

Graphique 14 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon le régime de travail précédent, Canada, 2009 à 2019



[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, 2009 à 2019.

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).[34]

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. 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.

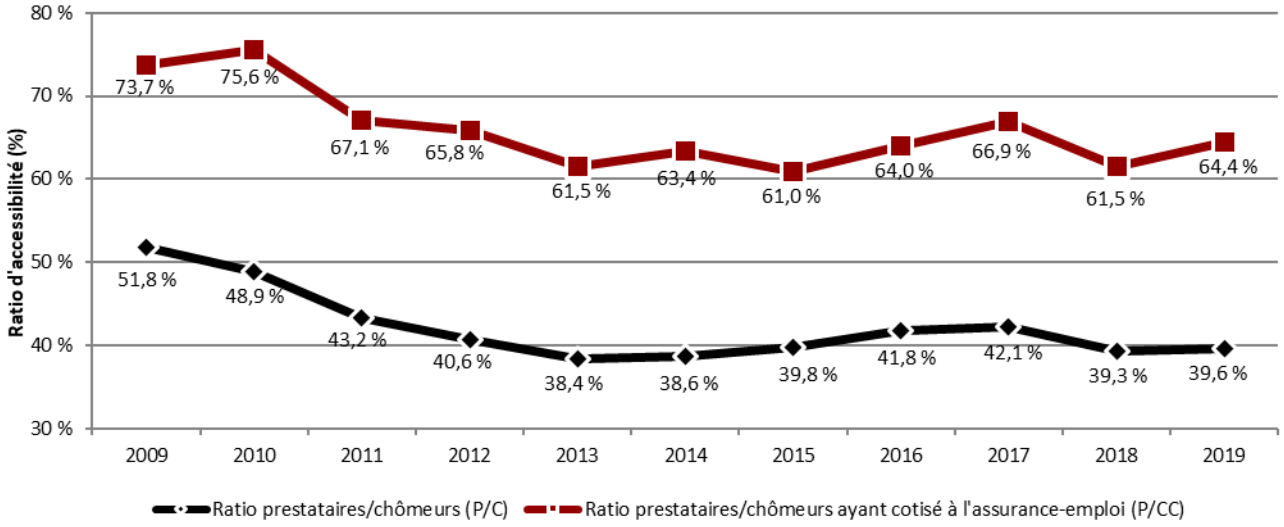
[34] Les ratios P/C et P/CC sont calculés à l'aide des données provenant de deux sources distinctes : le nombre de prestataires (P) de prestations régulières d'a.-e. provient des données statistiques mensuelles de l'a.-e. qui sont publiées par Statistique Canada et tirées des données administratives 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 en exprimant le nombre moyen de chômeurs qui ont touché des prestations régulières d'a.-e. par rapport à la population correspondante de chômeurs qui ont cotisé à l'a.-e. au cours des 12 mois précédents. Étant donné que le ratio P/CC mesure l'accessibilité parmi les chômeurs pour lesquels les prestations régulières d'a.-e. sont conçues pour fournir une couverture, et exclut ceux qui n'ont pas cotisé à l'a.-e. au cours de leur dernière période d'emploi ou qui n'ont pas fait partie de la population active, ce ratio fournit une meilleure évaluation de l'accessibilité aux prestations régulières d'a.-e.

Le graphique 15 illustre les ratios P/C et P/CC au cours des dix dernières années. En 2019, le nombre total de chômeurs (C), de cotisants au chômage (CC) et de prestataires réguliers de l'a.-e. (P) a diminué par rapport à l'année précédente. Toutefois, la diminution du nombre de prestataires a été inférieure à celle du nombre de chômeurs, et nettement inférieure à celle des chômeurs cotisants, ce qui a fait que le ratio P/C est resté relativement inchangé (+0,3 point de pourcentage) par rapport à l'année précédente, et que le ratio P/CC a légèrement augmenté (+2,9 points de pourcentage). La bonne performance continue du marché du travail en 2019 s'est traduite par le plus faible taux de chômage observé au Canada depuis 1976[35], ce qui signifie que relativement moins de personnes ont été confrontées à une cessation d'emploi et ont eu besoin du soutien du régime d'a.-e., ce qui a entraîné une baisse du nombre de prestataires (P). De même, le faible taux de chômage dénote une réduction de la population de chômeurs (C) au sein de la population active. En outre, il est révélateur d'un marché du travail tendu, ce qui signifie qu'il y avait moins de cotisants chômeurs licenciés (CC) en 2019 par rapport à l'année précédente, d'où la forte baisse de leur nombre.

Graphique 15 – Ratio prestataires-chômeurs (P/C) et le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC), Canada, 2009 à 2019



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)).

[35] Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

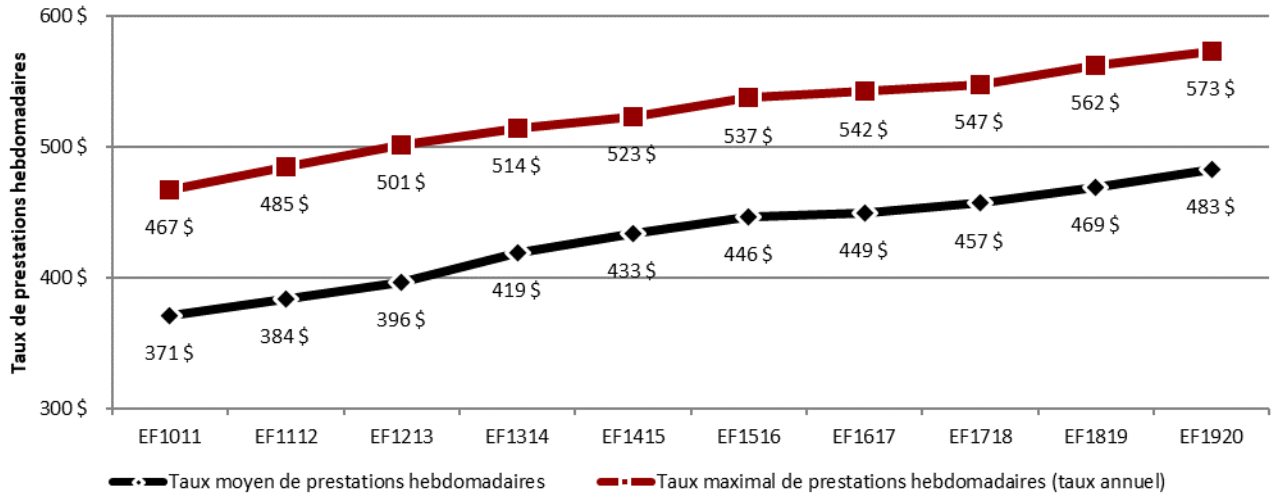
En vertu de la disposition des meilleures semaines variables, le taux hebdomadaire de prestations régulières auquel ont droit les prestataires admissibles est calculé comme étant 55 % de la moyenne de la rémunération assurable pendant les semaines où celle-ci était la plus élevée (meilleures semaines) au cours de la période de référence[36]. Le taux de prestations hebdomadaires maximal est basé sur le maximum de la rémunération assurable (MRA)[37]. Le nombre de semaines utilisées pour déterminer le taux hebdomadaire de prestations varie de 14 à 22, selon le taux de chômage de la région économique de l'a.-e. où réside le prestataire.

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. Cette disposition 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'EF1920, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires d'a.-e. est passé à 483 $, alors qu'il était de 469 $ au cours de l'exercice précédent (+14 $ ou +3,0 %). Cette majoration est, en partie, attribuable à la hausse du MRA[38]. 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.

[36] Voir la section 2.1 pour plus d'information sur la disposition des meilleures semaines variables.
[37] Le taux maximal de prestations hebdomadaires correspond à 55% du maximum de la rémunération annuelle assurable divisé par 52. Au 1er janvier 2020, le montant maximum de la rémunération annuelle assurable était de 54 200 $. Cela signifie que le montant maximal de prestations d'assurance-emploi qu'un prestataire pouvait recevoir était de 573 $ par semaine en 2020.
[38] Une hausse du MRA augmente le taux hebdomadaire maximal des prestations et, par conséquent, le taux moyen des prestations hebdomadaires. Le MRA est passé de 53 100 $ en 2019 à 54 200 $ en 2020 (+2,1 %).

Graphique 16 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières de l'assurance-emploi et taux maximal de prestations hebdomadaires, Canada, EF1011 à EF1920



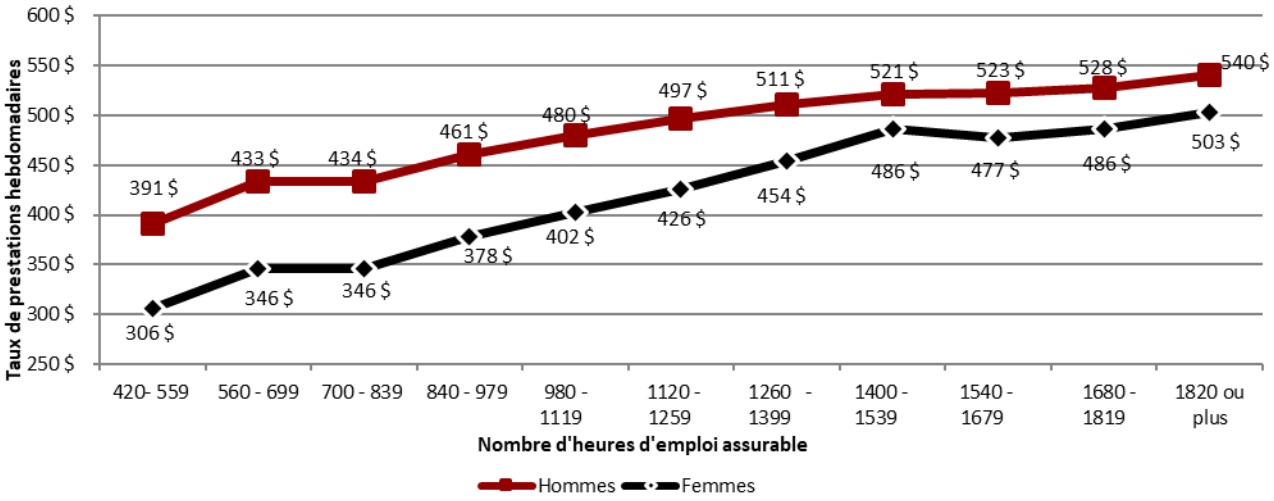
Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives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

Comme l'indique l'annexe 2.5.3, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires a augmenté au cours de l'EF1920 dans l'ensemble des provinces et des territoires par rapport à l'exercice financier précédent. La croissance la plus marquée a été observée au Nunavut (+9,6 %), suivi du Québec (+3,5 %). Le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires variait au niveau provincial et territorial — le taux le plus élevé a été observé au Nunavut (550 $) et celui le plus faible a été enregistré à l'Île-du-Prince-Édouard (446 $). 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 de l'Ontario, en Saskatchewan, en Alberta, de la Colombie-Britannique et dans les territoires étaient supérieures à la moyenne nationale.

Comme les années précédentes, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires était plus élevé chez les hommes (507 $ contre 493 $ durant l'EF1819) que chez les femmes (444 $ contre 432 $ pour l'EF1819), comme l'indique l'annexe 2.5.3. Historiquement, cela a toujours été le cas. Au cours de la période examinée, les prestations régulières hebdomadaires moyennes des hommes et des femmes ont augmenté au même taux de 2,8 %. Au fil du temps, l'écart entre les taux de prestations hebdomadaires moyens des hommes et des femmes se réduit progressivement. Par exemple, au cours de l'EF1516, le taux de prestations hebdomadaires moyen des femmes était de 84,6 % de celui des hommes, alors qu'il atteignait 87,6 % au cours de l'EF1920.

Cet écart global entre les hommes et les femmes est observable pour toutes les catégories d'heures d'emploi assurable travaillées pendant la période de référence et est plus apparent pour de faibles niveaux de participation au marché du travail (voir le graphique 17). Cependant, cet écart était le plus faible pour les prestataires qui avaient entre 1 400 et 1 539 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence.

Graphique 17 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le sexe et le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées, Canada, EF1920



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 (495 $) au cours de l'EF1920, comparativement à 481 $ l'année précédente (+14 $ ou +2,9 %). Toutefois, la plus forte augmentation a été observée chez les personnes de 45 à 54 ans (+15 $ ou +3,2 %). Lorsque les prestataires sont classés par groupe d'âge et par sexe, on constate, au cours de l'EF1920, que les hommes âgés de 45 à 54 ans avaient le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (522 $), tandis que, chez les femmes, le taux de prestations le plus élevé a été enregistré chez les prestataires âgées de 25 à 44 ans (459 $). L'écart dans le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires entre les hommes et les femmes était le plus élevé chez les prestataires de 55 ans et plus et de 45 à 54 ans.

Tableau 15 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, selon l'âge et le sexe, Canada, EF1819 et EF1920

Catégorie d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	EF1819	EF1920	EF1819	EF1920	EF1819	EF1920
24 ans et moins	452 $	466 $	384 $	394 $	433 $	445 $
25 à 44 ans	502 $	518 $	447 $	459 $	481 $	495 $
45 à 54 ans	507 $	522 $	436 $	453 $	475 $	490 $
55 ans et plus	482 $	496 $	414 $	426 $	455 $	468 $
Canada	**493 $**	**507 $**	**432 $**	**444 $**	**469 $**	**483 $**

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.

Au cours de l'EF1920, toutes les catégories[39] de prestataires ont connu une augmentation de leur taux moyen de prestations régulières hebdomadaires. L'augmentation la plus importante a été observée chez

[39] Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi.

les prestataires fréquents (+2,9 %), suivis des prestataires occasionnels (+2,7 %) (voir le tableau 16). Le taux moyen des prestations régulières hebdomadaire était le plus élevé pour les travailleurs de longue date (515 $), tandis que le plus bas était pour les prestataires occasionnels (464 $).

Tableau 16 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, par catégorie de prestataires, Canada, EF1819 et EF1920

Catégorie de prestataires d'a.-e.	Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires ($)		
	EF1819	EF1920	Écart (%)
Travailleurs de longue date	503 $	515 $	+2.4 %
Prestataires occasionnels	452 $	464 $	+2.7 %
Prestataires fréquents	477 $	491 $	+2.9 %
Canada	**469 $**	**483 $**	**+3.0 %**

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 le tableau 17, un peu moins de la moitié (49,0 %) de toutes les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au cours de l'EF1920 ont obtenu le taux maximal de prestations hebdomadaires. C'est constant d'une année à l'autre. La part des demandes de prestations établies par des hommes qui avaient obtenu le taux maximal de prestations hebdomadaires (60,8 %) représentait près du double par rapport à la part de ces demandes établies par des femmes (30,8 %). 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[40]. 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 (33,2 %). Les travailleurs de longue date ont obtenu la part la plus élevée des demandes de prestations (63,7 %) au taux maximal des prestations hebdomadaires au cours de l'EF1920 et venaient ensuite les prestataires fréquents (51,9 %). En plus du 49,0 % des demandes touchant le taux maximal de prestations hebdomadaires, 8,3 % des demandes avaient un taux de prestations hebdomadaires de 300 $ ou moins, 15,3 % avaient un taux entre 301 $ et 400 $, 17,3 % entre 401 $ et 500 $, et 10,1 % entre 501 $ et le taux maximal de prestations hebdomadaires (562 $ en 2019 et 573 $ en 2020).

[40] Au cours de l'EF1920, la proportion de travailleurs à temps partiel, parmi tous les hommes ayant un emploi, était de 12,5 %, comparativement à 25,3 % 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, EF1819 et EF1920

Sexe	Proportion de prestataires ayant reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires	
	EF1819	EF1920
Hommes	60,4 %	60,8 %
Femmes	31,3 %	30,8 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	33,3 %	33,2 %
25 à 44 ans	53,6 %	53,6 %
45 à 54 ans	51,4 %	51,9 %
55 ans et plus	45,1 %	44,5 %
Catégorie de prestataires d'a.-e.		
Travailleurs de longue date	64,5 %	63,7 %
Prestataires occasionnels	41,7 %	41,2 %
Prestataires fréquents	51,5 %	51,9 %
Canada	**49,1 %**	**49,0 %**

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

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

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

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 accumulées au cours de la période de référence[41] 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)[42].

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[43] 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 accumulées 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[44]. 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 (par exemple, 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)[45].

Comme le montre le graphique 18, la durée maximale moyenne des prestations régulières d'a.-e. complétées est passée de 30,3 semaines au cours de l'EF1819 à 29,7 semaines pour l'EF1920

---

[41] La période de référence est généralement la plus courte entre la période de 52 semaines précédant immédiatement la date de début d'une demande d'a.-e. ou la période depuis le début d'une demande précédente.

[42] 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.

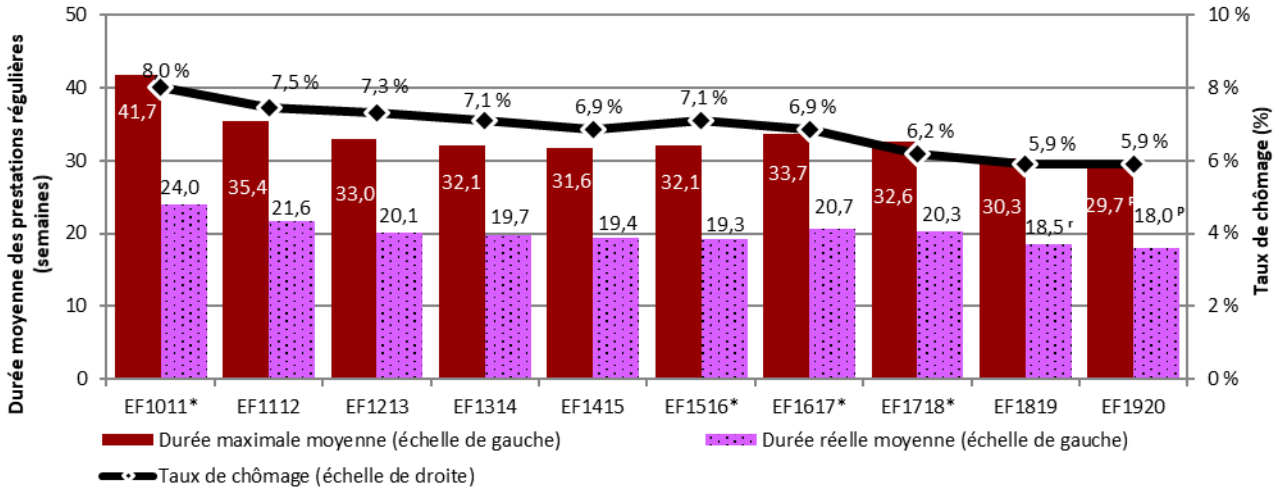
[43] Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[44] 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.

[45] 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.

(-0,6 semaine ou -1,9 %). De plus, la durée réelle moyenne est passée de 18,5 semaines au cours de l'EF1819 à 18,0 semaines pour l'EF1920 (-0,5 semaine ou -2,6 %). La baisse de ces deux durées 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, avec une forte croissance de l'emploi (+2,1 %) et des taux de chômage faibles jusqu'en mars 2020, alors que les restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ont entrainé des pertes d'emplois (voir le Chapitre 1).

Graphique 18 – Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées et taux de chômage, Canada, EF1011 à EF1920



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 14-10-0017-01 (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 demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées au cours de l'EF1920 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 (39,2 semaines) au cours de l'année examinée, suivi de Terre-Neuve-et-Labrador (38,6 semaines). Ces durées maximales significativement plus élevées par rapport à la moyenne nationale peuvent s'expliquer, en partie, par le taux de chômage élevé observé dans ces juridictions (le taux de chômage était de 13,6 % au Nunavut et de 12,3 % à Terre-Neuve-et-Labrador au cours de l'EF1920)[46]. En comparaison, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au Yukon affichaient la durée maximale moyenne la moins élevée (26,6 semaines), suivi du Québec (28,1 semaines) et de la Colombie-Britannique (28,0 semaines), ce qui correspond aux faibles taux de chômage généralement observés dans ces juridictions (le taux de chômage au Yukon, en

[46] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0017-01 et 14-10-0292-01.

Colombie-Britannique et au Québec était de 3,6 %, 5,0 % et 5,3 % respectivement au cours de l'EF1920[47].

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'EF1920. Les travailleurs de longue date ont généralement une durée maximale des prestations régulières plus élevée que les prestataires occasionnels et fréquents, car ils sont plus susceptibles d'accumuler un nombre d'heures d'emploi assurable nettement supérieur aux normes minimales requises pour toucher des prestations régulières d'a.-e. (voir le tableau 18).

Tableau 18 – Durées maximale et réelle moyennes des prestations régulières d'assurance-emploi complétées, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, EF1819 à EF1920

Province ou territoire	Durée maximale moyenne (semaines)			Durée réelle moyenne (semaines)			Taux de chômage		
	EF1819	EF1920[p]	Variation (%)	EF1819	EF1920[p]	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (pts de %)
Terre-Neuve-et-Labrador	39,9	38,6	-3,2 %	28,7	27,0	-5,8 %	13,3	12,3	-1.0
Île-du-Prince-Édouard	33,8[r]	33,5	-0,8 %	22,3	22,2	-0,6 %	9,4	8,4	-1.0
Nouvelle-Écosse	32,8	32,4	-1,1 %	22,0	22,0	-0,1 %	7,3	7,8	+0.5
Nouveau-Brunswick	30,8	32,5	+5,6 %	20,5	21,2	+3,5 %	8,0	8,1	0.0
Québec	27,7	28,1	+1,5 %	15,6	15,7	+0,7 %	5,4	5,3	-0.2
Ontario	28,6	28,4	-0,6 %	16,9	16,9	-0,2 %	5,8	5,7	-0.1
Manitoba	30,4[r]	30,2	-0,8 %	18,6	18,6	0,0 %	5,8	5,4	-0.4
Saskatchewan	35,5	32,6	-8,3 %	22,8	20,3	-10,8 %	6,1	5,9	-0.2
Alberta	34,3	31,2	-9,1 %	21,6	19,4	-10,2 %	6,7	7,3	+0.5
Colombie-Britannique	29,4	28,0	-4,9 %	17,9	17,0	-5,2 %	4,7	5,0	+0.3
Yukon	27,3[r]	26,6	-2,7 %	20,0	19,2	-3,9 %	3,4	3,6	+0.2
Territoires du Nord-Ouest	33,0	32,6	-1,1 %	22,6	22,8	+1,1 %	6,8	8,2	+1.4
Nunavut	42,1	39,2	-6,9 %	28,1	28,0	-0,4 %	14,6	13,6	-1.0
Sexe									
Hommes	30,9	30,4	-1,6 %	18,8	18,4	-2,0 %	6,2	6,2	0.0
Femmes	29,2	28,6	-2,2 %	18,0	17,4	-3,5 %	5,6	5,6	0.0
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	29,3	28,6	-2,4 %	16,6	16,1	-2,8 %	10,8	11,4	+0.6
25 à 44 ans	30,4	29,7	-2,2 %	17,4	17,1	-1,9 %	5,1	5,3	+0.1
45 à 54 ans	30,9	30,4	-1,7 %	19,0	18,4	-3,4 %	4,6	4,1	-0.6
55 ans et plus	29,8	29,4	-1,4 %	20,5	20,0	-2,6 %	5,3	5,1	-0.2
Catégorie de prestataires de l'a.-e,[*]									
Travailleurs de longue date	34,2	32,6	-4,7 %	18,0	16,7	-7,1 %	s.o.	s.o.	s.o.
Prestataires occasionnels	29,2	28,6	-1,9 %	17,8	17,4	-2,3 %	s.o.	s.o.	s.o.
Prestataires fréquents	28,7	29,6	+3,1 %	20,7	20,8	0,6 %	s.o.	s.o.	s.o.
Canada	**30,3**	**29,7**	**-1,9 %**	**18,5**	**18,0**	**-2,6 %**	**5,9**	**5,9**	**0.0**

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. Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0017-01 et 14-10-0292-01.

[47] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0017-01 et 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). Les demandes de prestations régulières d'a.-e. dans les régions où les taux de chômage sont plus élevés ont généralement une durée réelle moyenne plus élevée que celles établies dans les régions où les taux de chômage sont plus faibles.

Au cours de l'EF1920, les demandes régulières d'a.-e. établies au Nunavut, suivies de près par celles établies à Terre-Neuve-et-Labrador avaient la durée réelle moyenne la plus élevée (28,0 semaines et 27,0 semaines, respectivement). Cela est en partie attribuable aux taux de chômage élevés observés à la fois dans le territoire et dans la province. En comparaison, les demandes régulières d'a.-e. établies au Québec avaient la durée réelle moyenne la plus basse (15,7 semaines), ce qui correspond au faible taux de chômage observé dans cette province au cours de l'EF1920. De plus, la durée réelle moyenne des demandes régulières d'a.-e. a diminué dans presque toutes les provinces et tous les territoires au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente, à l'exception du Nouveau-Brunswick, du Québec, du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest où elle a légèrement augmenté ou est demeurée au même niveau. Les demandes établies en Saskatchewan et en Alberta ont affiché la plus forte baisse (-2,5 semaines ou -10,8 % et -2,2 semaines ou -10,2 %, respectivement), suivies des demandes régulières d'a.-e. établies à Terre-Neuve-et-Labrador (-1,7 semaines ou -5,8 %) et en Colombie-Britannique (-0,9 semaine ou -5,2 %).

La durée réelle moyenne des demandes de prestations régulières d'a.-e. a diminué dans presque toutes les industries au cours de l'année examinée par rapport à l'année précédente, à l'exception de cinq industries. La baisse a été la plus marquée dans les Services publics (-2,0 semaines ou -11,5 %), suivie des Finances et des assurances (-1,6 semaines ou -5,2 %). En revanche, la durée réelle moyenne des demandes de la Direction des entreprises et des entreprises a connu la plus forte augmentation (+1,5 semaines ou + 7,8 %). De plus, les demandes établies par les chômeurs du secteur de la Finance et des assurances avaient la durée réelle moyenne la plus élevée (22,3 semaines) au cours de l'EF1920, tandis que celles du secteur des services d'enseignement ont affiché la durée réelle moyenne la plus faible (11,1 semaines) 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 d'a.-e. 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 plus bas sont plus susceptibles de trouver un emploi à la suite d'une cessation d'emploi et avant d'avoir épuisé leurs semaines de prestations d'a.-e., et donc d'utiliser une proportion plus faible de leur durée maximale des prestations régulières d'a.-e. Par conséquent, une

durée maximale plus élevée de prestations est généralement associée à une proportion plus faible de semaines de prestations régulières utilisées.

D'une année à l'autre, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'a.-e. utilisées est demeurée stable, avec une légère augmentation, passant de 63,6 % durant l'EF1819 à 63,7 % au cours de l'EF1920. Parmi les provinces et les territoires, le Nunavut a enregistré la plus forte croissance de cette proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées (+9,6 points de pourcentage), tandis que Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré la plus forte baisse (-2,4 points de pourcentage). De plus, dans les provinces et les territoires, la proportion moyenne de prestations régulières utilisées variait, allant de la plus faible observée au Québec (60,4 %) à la plus élevée au Yukon (76,1 %) pour l'EF1920. Cette variation peut être attribuable aux différences provinciales et territoriales dans les conditions économiques.

D'un point de vue du sexe, la proportion moyenne des semaines de prestations utilisées par les hommes était supérieure à celle des femmes (64,4 % et 62,6 %, respectivement). 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 (70,6 %), et les prestataires plus jeunes (24 ans et moins) ayant utilisé la proportion la plus faible (59,8 %).

Pour ce qui est de la catégorie de prestataires, au cours de l'EF1920, les travailleurs de longue date ont utilisé une part inférieure de leurs semaines de prestations régulières d'a.-e. que les prestataires occasionnels et fréquents[48]. Cet écart entre les catégories de prestataires peut s'expliquer par le fait que les travailleurs de longue date sont généralement plus attachés au marché du travail, ont tendance à être admissibles à plus de semaines de prestations régulières et à toucher moins de semaines de prestations. À ce titre, ils utilisent une plus faible proportion de leurs semaines de prestations. 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)[49].

[48] Voir l'annexe 2.1 pour plus d'informations sur les catégories de prestataires d'assurance-emploi.
[49] 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, Canada, EF1516 à EF1920

Province ou territoire	Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées (%)					
	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (pts de %) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve-et-Labrador	69,1 %	76,7 %	76,3 %	73,1 %	71,4 %	-2,4
Île-du-Prince-Édouard	73,0 %	71,9 %	70,8 %	68,6 %	69,1 %	+0,8
Nouvelle-Écosse	72,1 %	72,4 %	72,7 %	70,1 %	70,6 %	+0,7
Nouveau-Brunswick	69,4 %	71,0 %	69,9 %	70,2 %	68,6 %	-2,2
Québec	63,9 %	63,7 %	62,4 %	60,6 %	60,4 %	-0,3
Ontario	61,8 %	62,6 %	61,0 %	61,7 %	62,5 %	+1,0
Manitoba	61,8 %	62,6 %	64,0 %	63,4 %	64,1 %	+1,1
Saskatchewan	54,0 %	63,2 %	66,3 %	65,6 %	65,1 %	-0,7
Alberta	52,4 %	58,7%	64,7 %	64,6 %	64,8 %	+0,3
Colombie-Britannique	63,4 %	64,8 %	64,3 %	63,7 %	64,1 %	+0,5
Yukon	66,7 %	71,7 %	76,2 %	76,4 %	76,1 %	-0,4
Territoires du Nord-Ouest	73,8 %	65,2 %	75,2 %	71,8 %	73,0 %	+1,7
Nunavut	68,6 %	71,2 %	73,8 %	66,3 %	72,7 %	+9,6
Sexe						
Hommes	63,4 %	64,5 %	64,4 %	64,0 %	64,4 %	+0,7
Femmes	62,6 %	64,0 %	64,0 %	63,1 %	62,6 %	-0,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	59,9 %	60,7 %	60,2 %	59,6 %	59,8 %	+0,4
25 à 44 ans	60,2 %	60,8 %	61,1 %	60,1 %	60,7 %	+1,0
45 à 54 ans	63,5 %	65,0 %	64,1 %	63,8 %	63,0 %	-1,2
55 ans et plus	70,1 %	72,2 %	71,6 %	71,2 %	70,6 %	-0,8
Catégorie de prestataires de l'a.-e.[*]						
Travailleurs de longue date	50,0 %	51,7 %	53,3 %	53,1 %	52,9 %	-0,4
Prestataires occasionnels	63,5 %	64,9 %	64,4 %	63,7 %	63,9 %	+0,4
Prestataires fréquents	76,2 %	78,1 %	76,7 %	74,9 %	73,7 %	-1,6
État de travail pendant une période de prestations de l'a.-e.						
Ne travaillant pas pendant une période de prestations	66,0 %	67,6 %	68,3 %	67,7 %	68,3 %	+0,9
Travaillant pendant une période de prestations	60,4 %	61,1 %	60,4 %	59,6 %	58,9 %	-1,2
Canada	**63,1 %**	**64,3 %**	**64,2 %**	**63,6 %**	**63,7 %**	**+0,1**

[*] 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[50] au cours des EF1819 et EF1920. La proportion de 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. Comme le montre le tableau 20, les prestataires ayant le plus petit nombre maximal de semaines de prestations d'a.-e. (entre 13 et 19 semaines) ont utilisé 82,5 % des semaines auxquelles ils avaient droit,

[50] 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.

comparativement aux prestataires ayant le plus grand nombre de semaines d'admissibilité (45 semaines ou plus), qui n'ont utilisé que 49,5 % de leurs semaines de prestations au cours de l'EF1920.

La proportion de 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 par conséquent à une plus grande proportion de prestataires fréquents de l'a.-e. dans ces régions-là par rapport à celles dont le taux de chômage est moins élevé.

Comme les prestataires fréquents ont tendance à utiliser une plus grande proportion de leur nombre maximum de semaines de prestations, cela se traduit par 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. Comme l'illustre le tableau 20, au cours de l'EF1920, les prestataires des régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage est plus faible (6 % ou moins) ont utilisé 61,0 % de leurs semaines de prestations alors que les prestataires des régions économiques de l'a.-e. ayant un taux de chômage plus élevé (13,1 % et plus) ont utilisé 68,5 % de leurs 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, EF1819 à EF1920

Nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. auxquelles le bénéficiaire est admissible	**Proportion de semaines de prestations utilisées**		
	Proportion pour l'EF1819[r]	**Proportion pour l'EF1920[p]**	**Variation (en pts de %) EF1819 à EF1920**
De 14 à 19 semaines	81,8 %[r]	82,5 %	+0,7
De 20 à 24 semaines	72,7 %[r]	73,0 %	+0,3
De 25 à 29 semaines	62,1 %[r]	62,0 %	-0,1
De 30 à 34 semaines	60,1 %[r]	59,0 %	-1,2
De 35 à 39 semaines	52,5 %[r]	54,9 %	+2,4
De 40 à 44 semaines	56,8 %[r]	53,5 %	-3,3
45 semaines	58,3 %[r]	49,5 %	-8,8
Taux de chômage dans la région économique de l'a.-e.			
6,0 % ou moins	61,7 %[r]	61,0 %	-0,7
Entre 6,1 % et 8,0 %	61,5 %[r]	64,4 %	+2,9
Entre 8,1 % et 10,0 %	68,7 %[r]	64,1 %	-4,6
Entre 10,1 % et 13,0 %	67,7 %[r]	66,7 %	-1,0
13,1 % ou plus	71,2 %[r]	68,5 %	-2,7
Canada	**63,7 %[r]**	**63,7 %**	**+0,1**

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.

2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers

Les prestataires saisonniers sont 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 cour[51]. Les bénéficiaires de prestations d'a.-e. qui sont définis comme prestataires saisonniers peuvent aussi faire partie des autres catégories de prestataires[52].

Comme l'indique la définition, les demandes établies par les prestataires saisonniers peuvent comprendre à la fois des demandes de prestations régulières et des demandes de pêche. Au total, 442 500 demandes ont été établies par des prestataires saisonniers au cours de l'EF1920, une augmentation de 4,1 % des 425 000 demandes de l'année précédente. De ce nombre, 413 400 demandes (93,4 %) visaient des prestations régulières d'a.-e. et les 29 100 autres demandes (6,6 %) concernaient des prestations d'a.-e. pour pêcheurs[53]. L'analyse présentée dans cette sous-section est axée sur les demandes de prestations régulières saisonnières [54].

Le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières a augmenté pour la troisième année consécutive au cours de l'EF1920, après avoir atteint un plancher de 380 700 demandes établies dans l'EF1617 au cours des 13 derniers exercices. La part des demandes saisonnières par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières est restée relativement inchangée durant l'EF1920 par rapport à l'année précédente, ce qui suggère que la croissance du nombre de toutes les demandes de prestations régulières établies au cours de l'année fiscale considérée a dépassé la croissance du nombre de demandes saisonnières (voir le graphique 19).

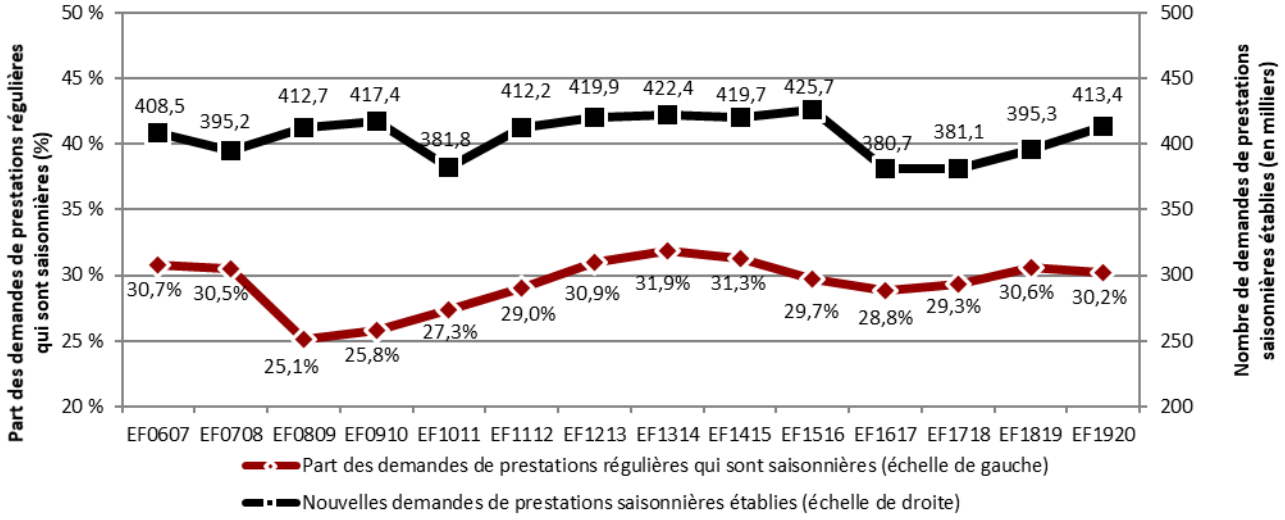
[51] On entend par la « même période de l'année » les 8 semaines précédant et les 8 semaines suivant l'établissement de la demande actuelle, pour une période totale de 17 semaines.

[52] 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.

[53] 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.

[54] 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 EF1920



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.

Au cours de l'EF1920, le Québec et l'Ontario ont présenté plus de six demandes saisonnières de prestations régulières sur dix (61,2 %). En général, la part des demandes saisonnières par rapport au total des demandes de prestations régulières est plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les provinces de l'Ouest et les territoires. Cette situation peut être attribuée à la composition des industries dans ces régions, qui comprennent une grande part d'industries de production de biens, ce qui entraîne une proportion beaucoup plus élevée d'emplois saisonniers dans ces industries par rapport au reste du pays. Ce phénomène a également été observé au cours de l'année examinée (voir le tableau 21).

Tableau 21 – Demandes saisonnières de prestations régulières selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1920

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	28 100	6,8 %	44,6 %
Île-du-Prince-Édouard	7 710	1,9 %	51,9 %
Nouvelle-Écosse	24 710	6,0 %	39,8 %
Nouveau-Brunswick	32 990	8,0 %	48,0 %
Québec	150 240	36,3 %	37,5 %
Ontario	102 940	24,9 %	26,1 %
Manitoba	12 360	3,0 %	28,8 %
Saskatchewan	8 480	2,1 %	20,8 %
Alberta	17 760	4,3 %	12,6 %
Colombie-Britannique	27 390	6,6 %	20,2 %
Territoires	690	0,2 %	17,4 %
Sexe			
Hommes	255 940	61,9 %	30,8 %
Femmes	157 430	38,1 %	29,4 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	7 960	1,9 %	6,5 %
25 à 44 ans	153 940	37,2 %	25,5 %
45 à 54 ans	103 210	25,0 %	36,0 %
55 ans et plus	148 260	35,9 %	41,8 %
Industrie			
Industries productrices de biens	181 250	43,8 %	34,6 %
Industries productrices de services	223 680	54,1 %	27,9 %
Non classées*	8 440	2,0 %	19,8 %
Canada	**413 370**	**100,0 %**	**30,2 %**

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.

Comme les années précédentes, près des deux tiers (61,9 %) de toutes les demandes saisonnières de l'EF1920 ont été présentées par des hommes. Les proportions de demandes saisonnières par rapport à l'ensemble des demandes des prestations régulières étaient presque les mêmes pour les hommes et les femmes (30,8 % et 29,4 % respectivement). Les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont établi la plus grande part des demandes saisonnières. Il est à noter que la part des demandes saisonnières établies par les jeunes prestataires (âgés de 24 ans et moins) était particulièrement faible (1,9 %) au cours de l'EF1920, soit la même que l'année précédente. Cela s'explique par le fait que les personnes plus jeunes sont plus susceptibles de quitter leur emploi et de retourner aux études, ce qui constitue un motif non valide de cessation d'emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et, par conséquent, elles ne sont pas admissibles aux prestations d'a.-e.[55]. Pour cette raison, les personnes plus jeunes sont moins susceptibles de remplir la condition pour être définies comme des prestataires saisonniers, c'est-à-dire avoir présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq

[55] Le nombre de chômeurs non admissibles aux prestations régulières d'a.-e. parce qu'ils ont quitté leur emploi pour aller aux études a diminué de près de la moitié (47,5 %) de 2018 à 2019, probablement en raison de l'initiative Action Compétences annoncée dans le budget de 2017. Voir la sous-section 2.2.2 pour une discussion détaillée sur la couverture, l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières d'a.-e., et la section 2.3 pour une discussion sur Action Compétences.

années précédant l'année de référence, au moins deux de ces demandes ayant débuté à la même période de l'année que la demande de l'année de référence.

Comme le montre le tableau 21, les industries productrices de services représentaient la plus grande part des demandes saisonnières (54,1 %) établies au cours de l'EF1920. Toutefois, la part des demandes saisonnières par rapport au total des demandes de prestations régulières dans les industries productrices de biens (34,6 %) était plus élevée que dans les industries productrices de services (27,9 %). Ces parts sont similaires à celles des années précédentes.

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 398 700 travailleurs saisonniers au Canada au cours de l'EF1920[*], une baisse de 6,6 % de l'année précédente. Les travailleurs saisonniers représentaient 2,5 % de l'emploi total et 19,3 % de l'emploi temporaire, soit un peu plus bas que l'an dernier. Dans les provinces de l'Atlantique, les travailleurs saisonniers représentaient 5,4 % de l'emploi total, peu changé de l'an dernier. En comparaison, les travailleurs saisonniers représentaient 2,3 % de l'emploi total dans les provinces de l'Ouest. Comparativement à l'année précédente, l'Alberta a affiché la plus forte hausse de l'emploi saisonnier (+3,5 %), tandis que la plus forte baisse a été observée au Manitoba (-18,5 %) et au Saskatchewan (-16,8 %).

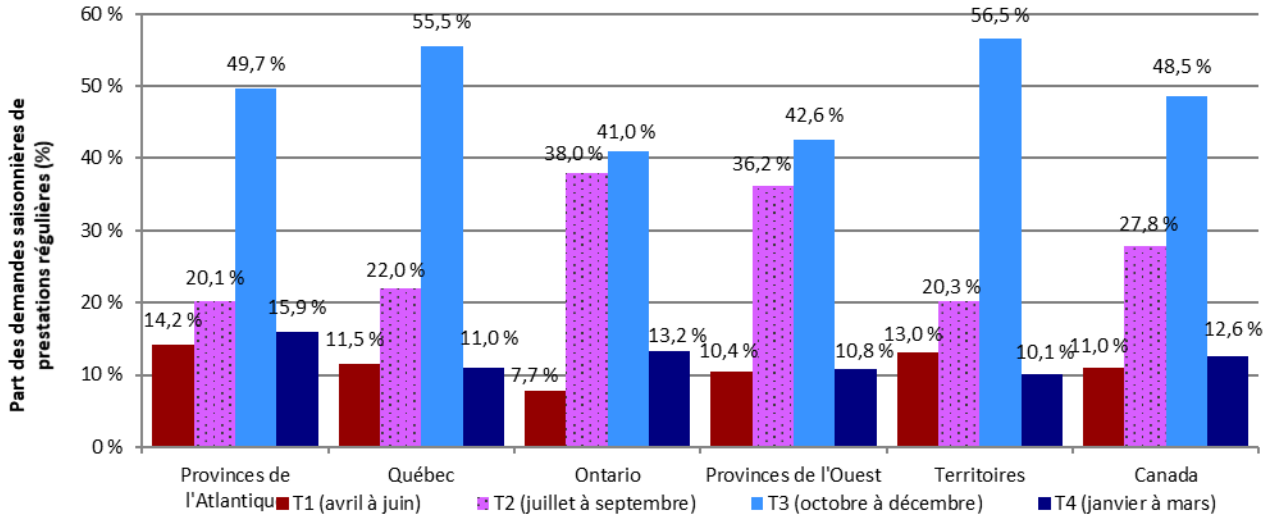
Historiquement, les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont plus enclins à occuper un emploi saisonnier, ce qui est attribuable aux emplois d'été pour les étudiants. Au même titre que la tendance observée pour les demandes saisonnières de prestations régulières, les hommes sont également surreprésentés dans l'emploi saisonnier – au cours de l'EF1920, ils représentaient 62,9 % de tous les emplois saisonniers.

Les emplois saisonniers sont largement concentrés dans le secteur des services. Au cours de l'EF1920, près de deux emplois saisonniers sur trois (65,8 %) se trouvaient dans le secteur des services. L'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (18,3 % de tous les emplois saisonniers) et l'industrie du commerce de gros et de détail (10,2 % de tous les emplois saisonniers) représentaient plus du quart de tous les emplois saisonniers au Canada durant l'exercice 1920. Par ailleurs, l'industrie de la construction dans le secteur de la production de biens représentait près d'un cinquième (18,9 %) de tous les emplois saisonniers pour l'EF1920.

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

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 (48,5 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières établies durant l'EF1920 ont été établies au troisième trimestre (d'octobre à décembre) de l'exercice financier, tandis qu'un peu plus du quart (27,8 %) 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 dans les territoires, suivi par le Québec et les 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, EF1920



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. Par groupe d'âge, les demandes saisonnières des jeunes prestataires (âgés de moins de 25 ans) sont les moins susceptibles d'être établies au cours du premier trimestre de l'année, mais cette probabilité augmente avec l'âge des prestataires. 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 22).

Tableau 22 – Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies selon le sexe et l'industrie, Canada, EF1920

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	8,9 %	13,5 %	61,5 %	16,1 %
Femmes	14,4 %	51,1 %	27,5 %	6,9 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	6,4 %	13,8 %	62,4 %	17,3 %
25 à 44 ans	8,8 %	27,2 %	51,4 %	12,7 %
45 à 54 ans	11,4 %	32,9 %	44,4 %	11,2 %
55 ans et plus	13,3 %	25,7 %	47,7 %	13,2 %
Industrie				
Industries productrices de biens	6,8 %	12,1 %	64,8 %	16,4 %
Industries productrices de services	14,7 %	41,2 %	34,8 %	9,3 %
Non classées*	5,6 %	12,8 %	63,5 %	18,1 %
Canada	**11,0 %**	**27,8 %**	**48,5 %**	**12,6 %**

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[56] des prestations régulières pour les demandes saisonnières complétées[57] au cours de l'EF1920 était de 29,3 semaines, soit une hausse par rapport aux 28,2 semaines (+1,1 semaine ou +3,8 %) de l'EF1819. En comparaison, la durée maximale moyenne des prestations régulières des demandes non saisonnières complétées était de 29,9 semaines au cours de l'EF1920, en baisse par rapport aux 31,1 semaines (-1,2 semaines ou -3,9 %) au cours de l'EF1819.

La durée réelle moyenne [58] des demandes saisonnières de prestations régulières complétées au cours de l'EF1920 était de 16,7 semaines, une légère hausse par rapport aux 16,2 semaines (+0,5 semaine ou +3,1 %) au cours de l'EF1819. En comparaison, la durée réelle moyenne des demandes non saisonnières de prestations régulières au cours de l'EF1920 était de 18,6 semaines, en baisse par rapport aux 19,4 semaines (-0,8 semaines ou -4,0 %) pour l'EF1819. 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. Au cours de l'exercice visé par le rapport, les augmentations sont probablement attribuables aux semaines supplémentaires de prestations régulières

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

[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.

[58] Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition de durée réelle moyenne.

d'a.-e. offertes aux prestataires saisonniers admissibles dans le cadre d'un projet pilote lancé en août 2018.

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

À la suite de l'engagement pris dans le budget de 2018 de mieux soutenir les travailleurs saisonniers au cours des deux prochaines années, un projet pilote (no 21) a été lancé 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 d'a.-e. qui commencent une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 30 octobre 2021 seraient admissibles à un maximum de cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e., pour un plafond total de 45 semaines.

Un total de 54 500 demandes[**] qui ont été établies par des prestataires saisonniers le 5 août 2018 ou après cette date et qui avaient été complétées au plus tard le 31 mars 2020 dans ces 13 régions économiques de l'a.-e. ont reçu des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. dans le cadre du projet pilote. La plus grande part de ces demandes saisonnières provenait du centre du Québec (18,8 %), suivi de Restigouche-Albert (15,3 %), du Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord (13,6 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (11,8 %) et de l'ouest de la Nouvelle-Écosse (10,3 %). Les demandes saisonnières des huit autres régions économiques de l'a.-e. touchées combinées représentaient moins du tiers (30,2 %) du total des demandes saisonnières qui ont reçu des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. dans le cadre du projet pilote.

La majorité des demandes (58,6 %) ont reçu des prestations régulières d'a.-e. pendant les cinq semaines supplémentaires complètes. En moyenne, les demandes saisonnières admissibles ont reçu 4,0 semaines supplémentaires[***] de prestations régulières d'a.-e. Presque toutes ces demandes admissibles avaient droit à la totalité des cinq semaines supplémentaires. Seulement quelques demandes avaient droit à moins que les cinq semaines supplémentaires complètes, faute de quoi cela les aurait fait dépasser la limite maximale d'admissibilité de 45 semaines.

Au 31 mars 2020, 84,2 millions de dollars supplémentaires avaient été versés aux prestataires saisonniers admissibles qui recevaient des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. dans le cadre du projet pilote. En moyenne, chaque demande de prestations régulières saisonnières ayant des semaines de prestations supplémentaires a reçu 1 540 $ dans le cadre du projet pilote au cours de cette période.

Comme prévu, les semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. fournies dans le cadre du projet pilote ont considérablement réduit le taux d'épuisement dans les régions touchées. Au cours de l'EF1920, le taux d'épuisement des demandes de prestations régulières saisonnières complétées dans les 13 régions économiques de l'a.-e. touchées par le projet pilote était de 17,4 %, alors que le taux d'épuisement des demandes de prestations régulières saisonnières complétées à l'extérieur de ces régions était de 23,7 %.[***] Le projet pilote a également eu un impact sur les « travailleurs saisonniers vivant une période sans revenu », soit les prestataires qui ont épuisé leurs semaines d'admissibilité et ont dû traverser une période sans revenu d'emploi ni prestations d'a.-e.. Le nombre de travailleurs saisonniers vivant une période sans revenu dans les régions touchées par le projet pilote a diminué considérablement (-31,4 %) au cours de l'EF1920 par rapport à l'exercice précédent, probablement en raison des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. fournies dans le cadre du projet pilote. En comparaison, le nombre de travailleurs saisonniers vivant

une période sans revenu dans les régions non touchées par le projet pilote n'a diminué que légèrement (-2,0 %) au cours de cette période (voir la sous-section 2.2.6 pour une discussion détaillée sur les travailleurs vivant une période sans revenu).

* 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).
** Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.
*** Données préliminaires

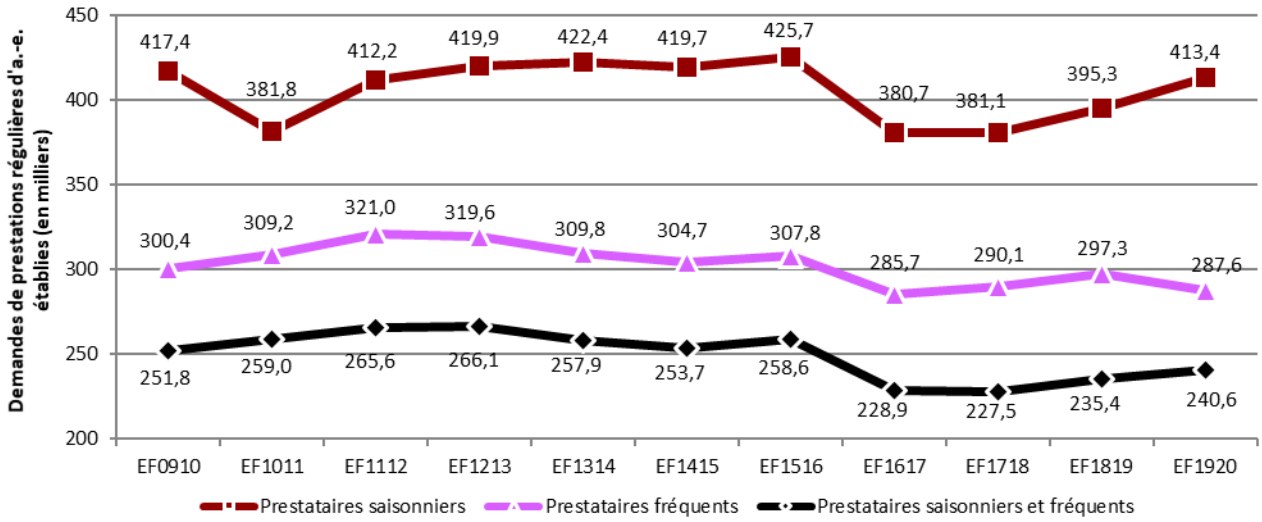
Chevauchement des définitions des prestataires saisonniers et fréquents

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[59].

Le graphique 21 indique le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. établies par les prestataires fréquents et saisonniers depuis l'EF0910. 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. Le nombre de prestataires saisonniers et de prestataires pouvant être considérés à la fois comme saisonniers et fréquents a augmenté au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente (+4,6 % et +2,2 %, respectivement). Cependant, le nombre de prestataires fréquents a légèrement diminué (-3,3 %) au cours de cette période (voir le graphique 21). Cela suggère que la part des prestataires fréquents qui peuvent également être considérés comme saisonniers a augmenté au cours de l'EF1920 par rapport à l'exercice précédent. Au cours de l'EF1920, le nombre de demandes (240 600) établies par des prestataires pouvant être classés à la fois comme saisonniers et fréquents était presque 1,4 fois supérieur au nombre de demandes établies par des prestataires saisonniers qui étaient des prestataires non fréquents (172 800) (voir le graphique 22).

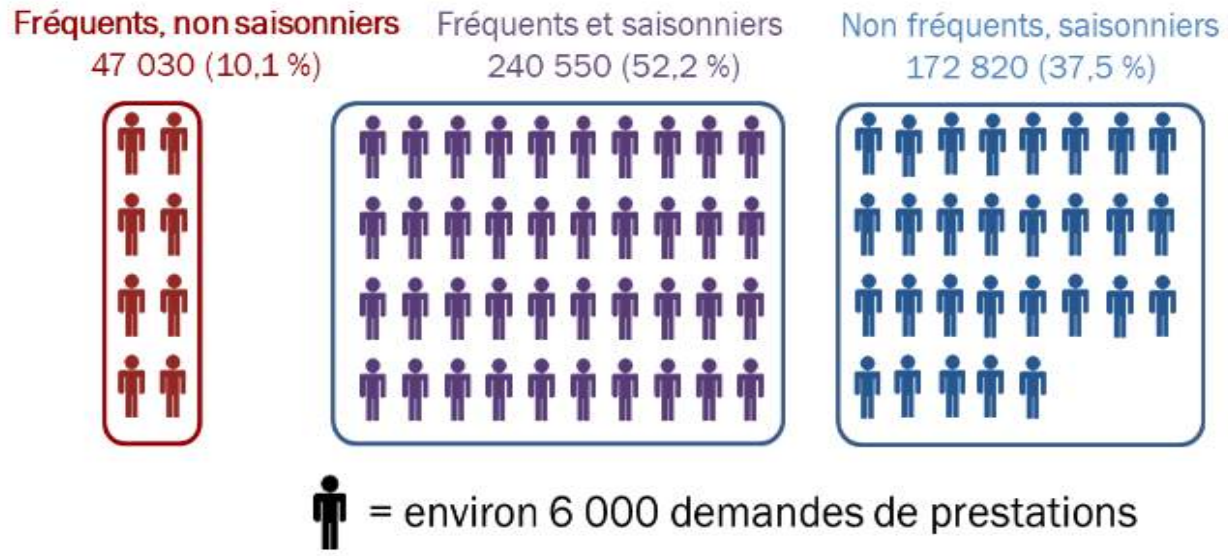
[59] Consulter l'annexe 2.1 pour obtenir des précisions sur les catégories de prestataires d'a.-e.

Graphique 21 – Nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies par des prestataires saisonniers et fréquents*, Canada, EF0910 à EF1920



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, FY1920



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 23, 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'EF1920. 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, il n'y a pas de différences observées dans la proportion de semaines régulières payées et le taux d'épuisement entre les prestataires non saisonniers et saisonniers.

Tableau 23 – Demandes complétées de prestations régulières d'assurance-emploi pour des prestataires fréquents et/ou saisonniers*, Canada, EF1920

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	21,9	74,6 %	34,5 %
Fréquents et saisonniers	20,6	73,5 %	29,5 %
Non fréquents, saisonniers	10,9	40,6 %	9,3 %

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.

Section 2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

Tel que mentionné dans la sous-section 2.2.4, l'admissibilité aux prestations régulières de l'a.-e. dépend de deux facteurs : le taux de chômage régional dans la région où les demandeurs vivaient au moment de l'établissement de la demande et le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours des 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement de leur dernière demande, selon la période la plus courte. En général, le droit aux prestations régulières d'a.-e. varie de 14 à 45 semaines.[60] Les prestataires ont épuisé leur prestations régulières d'a.-e. lorsque le nombre de semaines de prestations reçues (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 du droit aux prestations régulières peut éclairer l'analyse de la pertinence des prestations régulières d'a.-e. offertes aux personnes qui cherchent un emploi convenable après une cessation d'emploi.

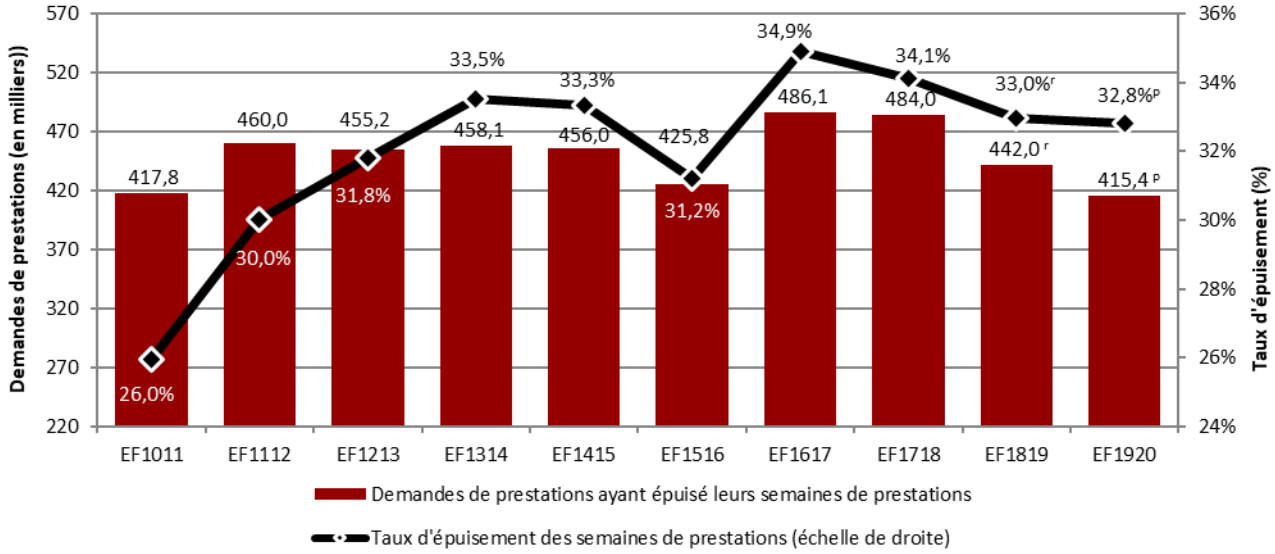
Puisqu'une demande doit être complétée[61] pour en déterminer le statut (épuisé ou non épuisé), l'analyse présentée dans cette section se concentre sur les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées pendant l'EF1920, peu importe la date de début de la demande.

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance emploi

Sur l'ensemble des demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées au cours de l'exercice visé par le rapport, 32,8 % ont épuisé leurs semaines de prestations, ce qui est relativement inchangé par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. qui ont épuisé leur semaines de prestations a diminué au cours de l'EF1920 pour la troisième année consécutive, soit une baisse de 6,0 % par rapport à l'EF1819. Cette baisse du nombre de demandes régulières d'a.-e. ayant épuisé leurs semaines de prestations peut être attribuée à la persistance de la forte conjoncture économique observée pendant la majeure partie de l'EF1920, avant le ralentissement important survenu en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Le marché du travail canadien a connu une forte croissance de l'emploi et le taux de chômage a atteint le plus bas niveau (5,7 %)[62] en 2019 - le plus bas enregistré depuis 1976 - avant de commencer à augmenter en mars 2020.[63] En raison de la forte demande sur le marché du travail et des faibles taux de chômage observés depuis quelques années, les chômeurs qui ont reçu des prestations régulières d'a.-e. à la suite d'une cessation d'emploi ont pu trouver un emploi relativement rapidement[64]. Cela se reflète dans la tendance à la baisse observée pour le taux d'épuisement des droits depuis l'EF1617 (voir le graphique 23).

[60] Consulter l'annexe 2.2 pour le tableau du nombre maximum de semaines de prestations.
[61] 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.
[62] Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01.
[63] Consulter la section 1.1 au chapitre 1 pour un aperçu de l'économie canadienne et du marché du travail au cours de l'EF1920.
[64] La durée moyenne du chômage au Canada diminue depuis l'EF1617. Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0342-01.

Graphique 23 – Taux d'épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et demandes ayant épuisé les semaines de prestations, Canada, EF1011 à EF1920



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'EF1920, le taux d'épuisement est demeuré relativement inchangé dans la plupart des provinces, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, où il a diminué, et au Yukon et au Nunavut, où il a augmenté. Comme on l'a vu au cours des années précédentes, les demandes établies par des femmes ont tendance à avoir un taux d'épuisement plus élevé que les demandes établies par des hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes, en moyenne, ont tendance à avoir droit à moins de semaines de prestations régulières d'a.-e. Une plus grande proportion de femmes occupent des emplois à temps partiel et/ou temporaires que les hommes, et accumulent donc moins d'heures d'emploi assurable en moyenne. Toutefois, cette tendance s'est inversée au cours de l'EF1920, car le taux d'épuisement des prestations régulières d'a.-e. établies par les femmes était légèrement inférieur à celui des hommes. Cela est probablement dû à la part croissante de femmes occupant un emploi à temps plein[65].

Par groupe d'âge, le taux d'épuisement pour les demandes établies par des prestataires âgés de 55 ans et plus a légèrement diminué dans l'EF1920 par rapport à l'année précédente, tandis qu'il est resté inchangé pour les autres groupes d'âge. Par catégorie de prestataires d'assurance-emploi, les taux d'épuisement sont demeurés relativement inchangés pour les demandes établies par les travailleurs de longue date et les prestataires occasionnels, mais ont diminué pour les demandes établies par les prestataires fréquents. Cela s'explique en partie par les semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi accordées aux prestataires saisonniers[66] admissibles dans 13 régions

[65] Sur le nombre total de femmes employées, la proportion de celles qui ont un emploi à temps plein a augmenté, passant de 74,2% dans l'EF1819 à 74,7% dans l'EF1920. Au cours de la même période, la part des femmes dans l'emploi total à temps partiel a diminué, passant de 65,1% dans l'EF1819 à 64,1% dans l'EF1920. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0050-01.
[66] Consulter l'annexe 2.1 pour la définition de prestataires saisonniers.

économiques de l'assurance-emploi dans le cadre d'un projet pilote[67] (no 21) et par le chevauchement important entre les prestataires fréquents et les prestataires saisonniers[68].

Table 24 – 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, EF1819 à EF1920

Province ou territoire	Taux d'épuisement des semaines de prestations EF1819[r]	Taux d'épuisement des semaines de prestations EF1920[p]	Taux d'épuisement des semaines de prestations Variation (p.p.) EF1819 à EF1920	Taux d'épuisement de la période de prestations EF1819	Taux d'épuisement de la période de prestations EF1920[p]	Taux d'épuisement de la période de prestations Variation (p.p.) EF1819 to EF1920
Terre-Neuve-et-Labrador	36,2 %	30,5 %	-5,7	23,2 %[r]	28,1 %	+4,8
Île-du-Prince-Édouard	32,3 %	32,5 %	+0,2	20,6 %[r]	20,2 %	-0,4
Nouvelle-Écosse	37,9 %	35,9 %	-2,0	21,3 %[r]	21,5 %	+0,2
Nouveau-Brunswick	35,0 %	31,2 %	-3,8	21,4 %[r]	23,1 %	+1,7
Québec	29,8 %	29,0 %	-0,8	20,5 %[r]	22,0 %	+1,5
Ontario	32,7 %	33,7 %	+1,1	16,3 %[r]	17,5 %	+1,2
Manitoba	33,1 %	34,6 %	+1,5	19,3 %[r]	21,0 %	+1,7
Saskatchewan	33,7 %	34,9 %	+1,2	16,4 %[r]	20,9 %	+4,5
Alberta	35,7 %	37,9 %	+2,1	12,9 %[r]	17,0 %	+4,1
Colombie-Britannique	34,9 %	35,4 %	+0,4	16,1 %[r]	19,2 %	+3,0
Yukon	44,4 %	48,9 %	+4,4	13,0 %[r]	16,5 %	+3,5
Territoires du Nord-Ouest	45,4 %	48,2 %	+2,8	16,1 %[r]	10,4 %	-5,7
Nunavut	37,3 %	52,9 %	+15,7	8,8 %	12,9 %	+4,1
Sexe						
Hommes	32,7 %	33,0 %	+0,3	19,1 %[r]	21,2 %	+2,1
Femmes	33,5 %	32,6 %	-0,8	16,8 %[r]	18,7 %	+1,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	33,9 %	34,1 %	+0,2	16,1 %[r]	18,3 %	+2,3
25 à 44 ans	30,0 %	30,7 %	+0,8	18,0 %[r]	20,0 %	+2,1
45 à 54 ans	31,4 %	30,8 %	-0,7	19,7 %[r]	21,4 %	+1,7
55 ans et plus	39,3 %	37,6 %	-1,7	18,0 %[r]	20,1 %	+2,1
Catégorie de prestataire d'a.-e.*						
Travailleurs de longue date	26,3 %	27,5 %	+1,2	18,2 %[r]	20,1 %	+1,9
Prestataires occasionnels	35,5 %	36,0 %	+0,5	16,8 %[r]	18,8 %	+1,9
Prestataires fréquents	34,1 %	30,5 %	-3,6	21,5 %[r]	23,7 %	+2,2
Canada	**33,0 %**	**32,8 %**	**-0,2**	**18,2 %[r]**	**20,2 %**	**+2,0**

Note: Change in the percentage points is based on unrounded numbers. Includes all completed claims for which at least $1 of EI regular benefits was paid.
* See Annex 2.1 for definitions of EI claimant categories referenced in this table.
[r] Revised data.
[p] Preliminary data.
Source: Employment and Social Development Canada, Employment Insurance (EI) administrative data. Data are based on a 10% sample of EI administrative data.

[67] Un projet pilote a été lancé 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., en vertu duquel ils recevraient jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. si leur période de prestations commençait entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. Voir la sous-section 2.2.5 pour une discussion détaillée.
[68] Consulter la sous-section 2.2.5 pour des explications sur le chevauchement des définitions des prestataires saisonniers et fréquents.

Impact de la réception des prestations régulières d'assurance-emploi sur le revenu d'emploi après la demande de prestations

Une analyse interne récente a examiné les niveaux de revenu d'emploi avant et après la demande des prestataires d'a.-e. qui ont présenté une demande de prestations régulières d'a.-e. en 2014, et ce afin de mieux comprendre l'impact de la réception de prestations d'a.-e. sur les résultats de l'emploi après une demande de prestations.
Il a été constaté que 36% des prestataires réguliers qui avaient épuisé leurs semaines de prestations avaient un niveau de revenu d'emploi après leur demande de prestations inférieur à celui qu'ils gagnaient auparavant, comparativement à 28% pour ceux qui n'avaient pas épuisé leurs semaines de prestations. Ce résultat est vrai même si l'on tient compte de divers facteurs qui pourraient influer sur le revenu d'emploi après la demande (tel que le sexe, l'âge, la province et l'industrie).
Les prestataires réguliers qui étaient des femmes, des travailleurs plus âgés, des travailleurs longue date ou moins qualifiés étaient également plus susceptibles de connaître une baisse de leur revenu après la demande (après prise en compte de divers facteurs).

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

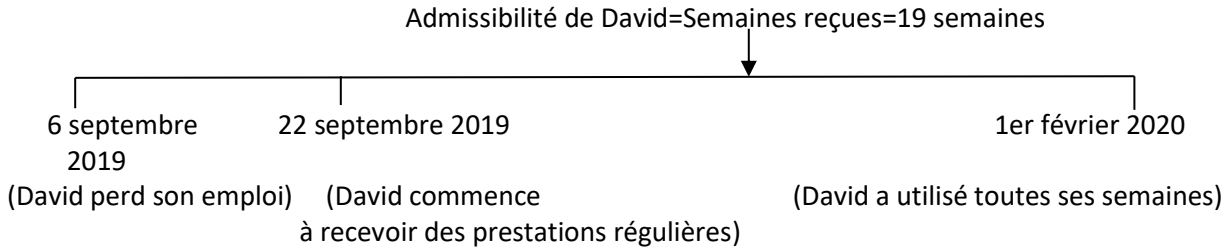
Les prestations peuvent également prendre fin lorsque la période de prestations, c'est-à-dire la période au cours de laquelle les prestataires peuvent toucher des prestations d'a.-e., prend fin avant que toutes les semaines potentielles de prestations régulières aient été versées.[69] Lorsqu'une telle situation survient, à moins qu'un prestataire ait cessé de remplir les rapports bimensuels d'a.-e,[70] on considère que la demande a épuisé sa période de prestations. Ces demandes représentaient 20,2 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'EF1920 (voir le tableau 24).

[69] La période de prestations est habituellement de 52 semaines pour les demandes de prestations régulières d'a.-e.
[70] 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.

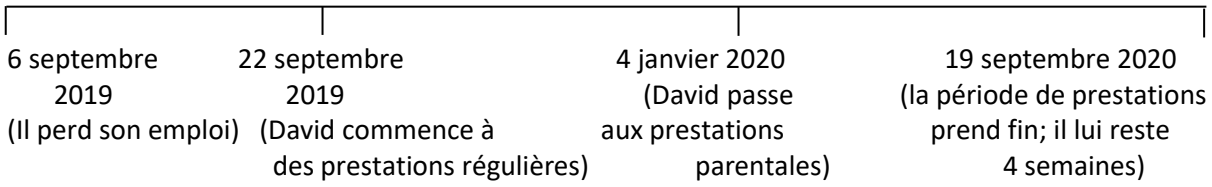
Exemple: Épuisement des semaines de prestations admissibles et épuisement de la période de prestations

David travaille comme vendeur à temps plein chez un concessionnaire automobile à Saskatoon, en Saskatchewan. En raison de conditions économiques défavorables, les ventes de voitures à Saskatoon ont chuté et il est mis à pied le 6 septembre 2019. À la suite de la cessation d'emploi, David demande des prestations régulières d'a.-e.. Après avoir examiné attentivement sa demande, Service Canada détermine que David est admissible et a droit à 19 semaines de prestations régulières d'a.-e. basé sur ses heures d'emploi assurable accumulées pendant la période de référence et du taux de chômage régional. Service Canada établit la période de prestations de David (période au cours de laquelle les prestations peuvent être perçues) à partir de la semaine du 22 septembre 2019 pour une durée de 52 semaines. David commence à recevoir des prestations régulières d'a.-e. dans la semaine du 22 septembre 2019.

Scénario: épuisement des semaines de prestations
David est incapable de trouver un emploi convenable pour les 19 prochaines semaines depuis qu'il a commencé à recevoir des prestations régulières d'a.-e.. À compter du 1er février 2020, il a touché la totalité de ses 19 semaines de prestations régulières d'a.-e.. Dans cette situation, on dit que David a épuisé ses semaines de prestations régulières puisque le nombre de semaines de prestations qu'il a reçues est égal au nombre de semaines de prestations auxquelles il était admissible au cours la période de prestations. Ceci est illustré ci-dessous.



Scénario: Épuisement de la période de prestations
Dans ce scénario, David commence à recevoir des prestations régulières d'a.-e. dans la semaine commençant le 22 septembre 2019 et continue pendant les 15 semaines suivantes jusqu'au 4 janvier 2020. À ce moment-là, David décide de passer aux prestations parentales, car il est devenu parent le 30 décembre 2019. David a partagé ses prestations parentales avec son épouse et a reçu des prestations pour les 37 semaines suivantes jusqu'au 19 septembre 2020. David a également trouvé un nouvel emploi au 20 septembre 2020. Comme la période de prestations de David a pris fin avant qu'il puisse toucher les 19 semaines de prestations régulières d'a.-e. auxquelles il avait droit, dans ce cas, on dit que David a épuisé sa période de prestations. Ceci est illustré ci-dessous.



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 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).

Le tableau 25 présente différentes caractéristiques des demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées selon le type d'épuisement au cours de l'année de déclaration et de l'année précédente. Lorsque les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées sont classées en fonction de leur saisonnalité, on constate que les demandes saisonnières présentent des taux d'épuisement plus faibles que les demandes non saisonnières, mais que cette situation est inversée lorsque l'on tient compte de l'épuisement de la période de prestations. Cela signifie que les prestataires saisonniers sont moins susceptibles de toucher des prestations régulières d'a.-e. pendant toute la durée que les prestataires non saisonniers, très probablement en raison de la prévisibilité de leur régime de travail[71]. Au cours de l'EF1920, les taux d'épuisement des prestations ont légèrement augmenté dans les régions à faible taux de chômage (6,0 % ou moins) par rapport à l'année précédente, mais ont diminué dans toutes les autres régions. Cependant, les taux d'épuisement de la période de prestations ont augmenté dans toutes les régions dans l'EF1920 par rapport à l'année précédente.

La proportion de demandes d'a.-e. ordinaires complétées qui ont épuisé leurs semaines ou leur période de prestations est demeurée relativement inchangée dans l'EF1920 par rapport à l'année précédente. Notamment, une proportion beaucoup plus grande de demandes qui ont épuisé la période de prestations était associée à au moins une semaine de travail pendant la période de prestations, comparativement aux demandes qui ont été complétées par l'épuisement du droit aux prestations. Cela est probablement dû à la disposition relative au travail pendant la période de prestations, qui permet de reporter des semaines d'admissibilité pouvant être utilisées plus tard au cours de la période de prestations. Les demandes qui ont épuisé la période de prestations grâce à la disposition Travailler pendant une période de prestations comptaient, en moyenne, un plus grand nombre de semaines travaillées pendant la période de prestations que les demandes qui ont épuisé leur droit aux prestations (voir le tableau 25).

Étant donné qu'une plus grande proportion des prestataires qui épuisent leur période de prestations ont également travaillé pendant leur période de prestations, les prestataires qui épuisent leur période de prestations sont donc plus susceptibles d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de prestations pour satisfaire aux exigences d'admissibilité afin d'établir une nouvelle demande après la fin de leur période de prestations. Par conséquent, une proportion beaucoup plus grande de prestataires qui ont épuisé leur période de prestations se sont requalifiés pour une nouvelle demande dans les quatre semaines suivant la fin de leur demande (71,2 % au cours de l'EF1920,

[71] De nombreux travailleurs saisonniers sont mis à pied temporairement et sont susceptibles de trouver un emploi dans le même secteur la saison suivante.

comparativement à 8,8 % des demandes terminées qui ont épuisé leur droit aux prestations) - voir le tableau 25.

Au cours de l'EF1920, la proportion de demandes de prestations régulières d'a.-e. combinées à des prestations spéciales d'a.-e. qui ont épuisé leur période de prestations (18,2 %) était plus élevée que celle des demandes mixtes qui ont épuisé leur droit aux prestations (11,5 %). Les demandes qui ont épuisé leur période de prestations ont également donné lieu à moins de semaines de prestations régulières d'a.-e. (16,7 semaines) que les demandes qui ont épuisé leur droit aux prestations (25,5 semaines). Les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées qui ont épuisé leur période de prestations ont utilisé, en moyenne, un peu plus de la moitié (53,4 % durant l'EF1920) de leur droit aux prestations, ce qui représente une légère baisse par rapport à l'année précédente (voir le tableau 25).

Tableau 25 – Demandes régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement, Canada, EF1819 à EF1920

Catégorie	Demandes ayant épuisé les semaines de prestations EF1819	Demandes ayant épuisé les semaines de prestations EF1920	Variation EF1819 à EF1920	Demandes où la période de prestations est épuisée EF1819	Demandes où la période de prestations est épuisée EF1920	Variation EF1819 à EF1920
Taux d'épuisement	33,0 %	32,8 %	-0,2 p.p.	18,2 %	20,2 %	+2,0 p.p.
Taux d'épuisement selon l'état de saisonnalité						
Demande saisonnière	23,6 %	21,4 %	-2,2 p.p.	24,6 %	26,8 %	+2,3 p.p.
Demande non saisonnière	36,8 %	37,9 %	+1,1 p.p.	15,6 %	17,3 %	+1,6 p.p.
Taux d'épuisement selon le taux de chômage local au moment de l'établissement de la demande						
6,0 % ou moins	32,2 %	34,1 %	+1,8 p.p.	17,7 %	21,2 %	+3,6 p.p.
6,1 % à 8,0 %	36,0 %	34,5 %	-1,5 p.p.	21,1 %	21,5 %	+0,4 p.p.
8,1 % à 10,0 %	33,0 %	30,4 %	-2,6 p.p.	19,1 %	23,6 %	+4,5 p.p.
10,1 % à 13,0 %	33,8 %	27,8 %	-6,1 p.p.	23,1 %	27,2 %	+4,0 p.p.
13,1 % ou plus	33,0 %	32,8 %	-0,2 p.p.	18,2 %	20,2 %	+2,0 p.p.
Autres caractéristiques						
Proportion de demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	33,8 %	32,6 %	-1,2 p.p.	70,6 %	69,6 %	-1,0 p.p.
Taux de requalification aux prestations d'a.-e.*	10,0 %	8,8 %	-1,2 p.p.	69,9 %	71,2 %	+1,3 p.p.
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations **	11,5	11,0	-0,5 semaines	14,9	13,6	-1,3 semaines
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	26,3	25,5	-0,8 semaines	17,8	16,7	-1,0 semaines
Proportion de demandes mixtes (prestations spéciales touchées)	11,9 %	11,5 %	-0,4 p.p.	18,5 %	18,2 %	-0,3 p.p.
Proportion moyenne des semaines de prestations régulières admissibles utilisées	100,0 %	100,0 %	0,0 p.p.	55,4 %	53,4 %	-2,1 p.p.

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.

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

Tel que mentionné, les taux d'épuisement sont généralement plus faibles pour les demandes saisonnières que pour les demandes non saisonnières (voir le tableau 25). Cela est probablement attribuable au fait que de nombreux travailleurs saisonniers sont mis à pied temporairement et sont susceptibles de trouver un emploi dans la même industrie et possiblement chez le même employeur 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. Sur les 1,37 million de demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF1920, environ 75 440 (5,5 %) ont connu une période sans revenu. Parmi eux, environ 4 demandes sur 10 (43,6 %) ont été établies par des prestataires saisonniers. La diminution notable (-9,9 %) du nombre de personnes vivant une période sans revenu à l'échelle nationale au cours de l'EF1920 par rapport à l'année précédente est largement due à la baisse du nombre de prestataires saisonniers (-13,7 %). Cela s'explique probablement par le projet pilote saisonnier[72] mis en place en août 2018, qui a offert des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'a.-e., car le fait de recevoir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. dans le cadre du projet pilote réduit la durée de la période sans revenu. Par conséquent, le nombre de personnes vivant une période sans revenu dans ces régions a diminué considérablement (-31,4 %) de l'EF1819 à l'EF1920, alors que le nombre de personnes vivant une période sans revenu dans les régions économiques de l'a.-e. qui ne sont pas visées par ce projet pilote n'a que légèrement changé (-2,0 %) au cours de cette période. La durée moyenne de la période sans revenu était de 5,2 semaines pour toutes les personnes vivant une

[72] Voir l'encadré « Projet pilote : Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi » dans la sous-section 2.2.5 pour plus d'information sur le projet pilote.

période sans revenu au cours de l'année visée par le rapport, ce qui est demeuré relativement inchangé au cours des cinq dernières années (voir le tableau 26).

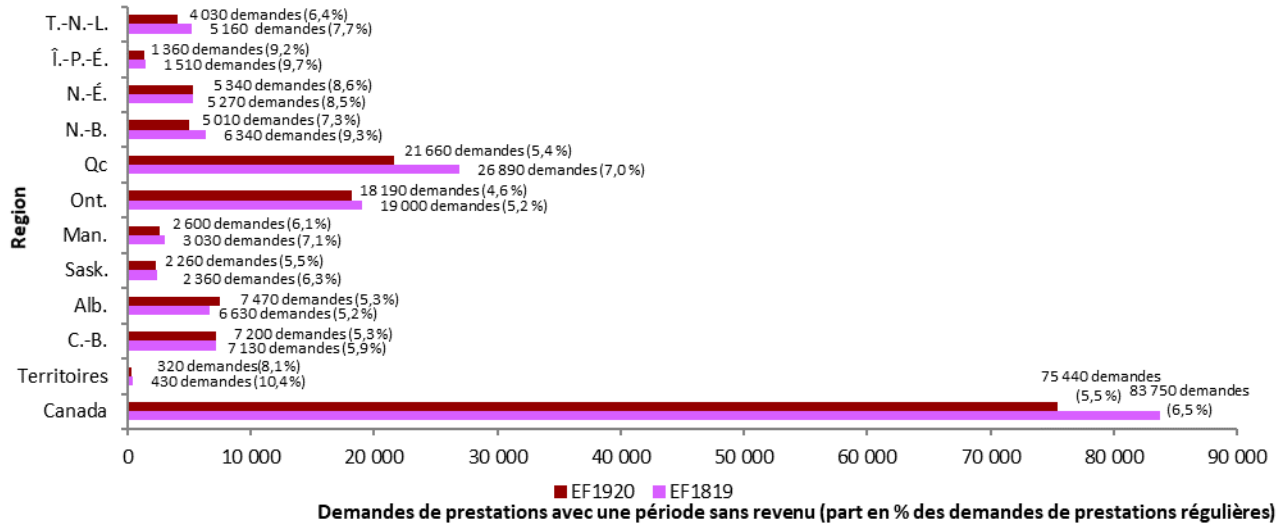
Table 26 – Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu selon la saisonnalité, Canada, EF1819 à EF1920

Type de prestataire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Change (%) EF1819 to EF1920
Saisonnier	35 020	30 720	33 020	38 100	32 880	-13,7 %
Non saisonnier	40 470	36 580	41 820	45 650	42 560	-6,8 %
Total	75 490	67 300	74 840	83 750	75 440	-9,9 %

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.

Le graphique 24 illustre la répartition régionale des personnes vivant une période sans revenu au cours de l'EF1920 et de l'exercice précédent. Cinq des dix provinces et les territoires étaient surreprésentés parmi les personnes vivant une période sans revenu par rapport à la part nationale globale des personnes vivant une période sans revenu (5,5 %) au cours de l'EF1920, alors qu'au cours de l'exercice précédent, 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 personnes vivant une période sans revenu par rapport à la part nationale (6,5 %). Cette situation est principalement 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 et EF1920



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[73], détermine de quelle façon les prestations d'a.-e. seront ajustées en fonction du 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[74].

Au cours de l'EF1920, la disposition relative au TPPP en vigueur était 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[75].

Certains prestataires admissibles[76] 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 pour chaque dollar gagné. Cette règle de rémunération de rechange est en place pour une période de transition de trois ans, jusqu'au 14 août 2021.

Durant l'EF1920, la disposition relative au TPPP s'appliquait aux prestataires d'a.-e. recevant des prestations régulières, pour pêcheurs, de maladie, de maternité, parentales, de compassion, et pour proches aidants d'enfants ou d'adultes[77].

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

---

[73] Différents projets pilotes ont été mis en place à travers les années en vue de vérifier si l'augmentation de la rémunération admissible provenant d'un emploi pendant une période de prestations encouragerait plus de prestataires à accepter un emploi tout en recevant des prestations. Voir l'annexe 7 pour plus de détails sur les différents projets pilotes.

[74] 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.

[75] Cette mesure permet de garantir que les prestataires ne reçoivent pas un montant hebdomadaire plus élevé en rémunération et en prestations que ce qu'ils gagnaient précédemment.

[76] 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 n° 20 pour toute période de prestations comprise entre le 7 août 2016 et le 11 août 2018, indépendamment du type de prestations.

[77] Depuis le 12 août 2018, les bénéficiaires de prestations de maladie et de maternité sont admissibles aux règles sur le TPPP. Avant cette date, les bénéficiaires de prestations de maladie et de maternité pouvaient être rémunérés pour un emploi pendant une période de prestations, mais leurs prestations étaient réduites à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné.

semaine pendant une période de prestations, peu importe que les prestations d'a.-e. versées pour ces semaines soient complètes, partielles ou nulles. Afin de faciliter la lecture du texte, ces demandes de prestations et leurs bénéficiaires sont désignés dans cette sous-section comme ayant « au moins une semaine de travail pendant une période de prestations » même si la semaine ou les semaines de travail étaient partielles (par exemple, deux jours de travail).

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 ouverte[78] 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 ouverte durant l'EF1920, 754 500 (ou 43,0 %) ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations au cours de cet exercice financier (voir le tableau 27). Au cours de la même période, 48,9 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées comptaient au moins une semaine de travail pendant une période de prestations.

[78] Dans le cadre du TPPP, une demande ouverte est définie comme une demande de prestations pour laquelle le prestataire a reçu ou pouvait recevoir des prestations durant la période examinée.

Tableau 27 – Nombres et proportions de prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations et de demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF1920

Région	Prestataires dont la demande de prestations était ouverte 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	42 550	53,9 %	38 710	60,5 %
Île-du-Prince-Édouard	7 970	43,5 %	7 140	47,9 %
Nouvelle-Écosse	36 760	46,8 %	32 140	52,9 %
Nouveau-Brunswick	42 920	51,2 %	37 750	57,1 %
Québec	255 480	51,4 %	205 680	55,8 %
Ontario	186 900	36,5 %	150 110	41,9 %
Manitoba	20 250	35,6 %	16 910	40,7 %
Saskatchewan	19 070	34,7 %	16 560	41,9 %
Alberta	69 190	36,0 %	55 670	44,4 %
Colombie-Britannique	71 620	40,4 %	56 830	46,3 %
Territoires	1 790	31,6 %	1 840	43,3 %
Sexe				
Hommes	442 370	41,2 %	359 750	46,9 %
Femmes	312 130	45,8 %	259 590	52,1 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	63 320	39,5 %	53 750	48,6 %
25 à 44 ans	356 540	45,9 %	290 860	52,7 %
45 à 54 ans	184 140	50,1 %	156 050	57,1 %
55 ans et plus	150 500	33,4 %	118 680	36,0 %
Saisonnalité*				
Saisonnier	s.o.	s.o.	216 500	55,9 %
Non saisonnier	s.o.	s.o.	402 840	45,9 %
Canada	**754 500**	**43,0 %**	**619 340**	**48,9 %**

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 (50,2 %), le Québec (51,4 %), et les industries des services d'enseignement (59,4 %) et de la construction (49,2 %). 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 sur la disposition relative au TPPP se penche sur la fréquence du TPPP mesurée en termes de proportion et de nombre moyen 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.

La première mesure est la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations parmi les semaines pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à recevoir des prestations régulières d'a.-e. au cours de l'exercice financier examiné (peu importe l'année où la demande a été établie). Cette mesure de la fréquence du TPPP reflète les conditions du marché du travail et les dispositions relatives au TPPP en vigueur au cours de la période visée. La proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 23,6 % pour l'EF1920, ce qui est sensiblement inchangée par rapport à l'exercice financier précédent (voir le tableau 28).

La deuxième mesure est le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations pour les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées durant l'exercice financier examiné et comptant au moins une semaine de travail pendant la période entière couverte par la demande. Cette mesure de la fréquence du TPPP se base sur toute la durée de la demande, plutôt que sur une période de référence précise. Le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations s'est établi à 10,6 semaines durant l'EF1920, pratiquement inchangé comparativement à 11,0 semaines pour l'EF1819 (voir le tableau 28).

Tableau 28 — Proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations parmi celles pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à recevoir des prestations régulières, et nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations pour les demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail, selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF1819 et EF1920

Région	Proportion de semaines travaillées*			Nombre moyen de semaines travaillées		
	EF1819 r1	EF1920	Variation (pts de %)	EF1819 r	EF1920 p	Variation (nombre de semaines)
Terre-Neuve-et-Labrador	27,0 %	27,6 %	+0,6	17,1	16,1	-0,9
Île-du-Prince-Édouard	23,5 %	22,4 %	-1,0	13,1	12,1	-1,0
Nouvelle-Écosse	26,4 %	25,3 %	-1,0	13,4	12,8	-0,6
Nouveau-Brunswick	31,2 %	30,4 %	-0,8	16,0	15,4	-0,6
Québec	33,7 %	33,1 %	-0,6	12,9	12,7	-0,2
Ontario	17,1 %	17,2 %	+0,1	7,8	7,9	+0,1
Manitoba	13,2 %	12,6 %	-0,6	6,1	6,0	-0,1
Saskatchewan	12,8 %	12,8 %	0,0	7,7	6,8	-0,9
Alberta	14,4 %	14,3 %	-0,1	7,8	7,1	-0,7
Colombie-Britannique	19,5 %	19,4 %	-0,1	8,8	8,1	-0,7
Territoires	11,9 %	10,1 %	-1,8	6,5	6,2	-0,3
Sexe						
Hommes	23,2 %	22,6 %	-0,5	11,3	11,2	-0,1
Femmes	25,5 %	25,3 %	-0,2	10,5	9,9	-0,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	23,2 %	21,9 %	-1,3	8,8	8,8	0,0
25 à 44 ans	25,9 %	25,1 %	-0,8	10,2	9,8	-0,4
45 à 54 ans	29,4 %	29,5 %	+0,1	12,4	12,0	-0,4
55 ans et plus	17,2 %	17,3 %	+0,2	12,3	11,7	-0,6
Saisonnalité **						
Saisonnier	30,5 %	30,5 %	0,0	12,4	12,1	-0,3
Non saisonnier	21,3 %	20,4 %	-0,9	10,4	9,9	-0,5
Canada	**24,0 %**	**23,6 %**	**-0,4**	**11,0**	**10,6**	**-0,4**

Remarque : Les variations sont basées sur des chiffres non arrondis. 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.

r1 Données révisées. La méthodologie a été légèrement modifiée pour exclure certaines semaines pour lesquelles les prestataires n'étaient pas admissibles à recevoir des prestations régulières d'a.-e.

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 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans, et les prestataires établis dans les provinces de l'Atlantique (sauf l'Île-du-Prince-Édouard) et du Québec affichaient des proportions de semaines travaillées pendant une période de prestations plus élevées que la moyenne nationale pour l'EF1920.

Rémunération hebdomadaire liée au travail pendant une période de prestations

Il existe une différence entre la rémunération hebdomadaire moyenne des prestataires qui travaillaient pendant une période de prestations et ceux qui ne travaillaient pas. Basé sur les demandes de

prestations régulières d'a.-e. complétées au cours de l'EF1920, 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 (prestations régulières et revenus d'emploi) plus élevé (657 $) comparativement à ceux qui n'ont pas travaillé pendant leur période de prestations (451 $) (voir le tableau 29). Ils ont aussi reçu, en moyenne, moins de prestations d'a.-e. que ceux qui n'ont pas travaillé pendant leur période de prestations (334 $ par semaine comparativement à 451 $). Au cours de leurs semaines travaillées, les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations ont rapporté une rémunération d'emploi hebdomadaire moyenne de 796 $ pour l'EF1920.

Tableau 29 — Moyenne de la rémunération hebdomadaire liée aux demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le statut de travail pendant une période de prestations, Canada, EF1920

Type de rémunération	**Demandes de prestations sans travail pendant une période de prestations**	**Demandes de prestations avec du travail pendant une période de prestations (toutes les semaines de la demande*)**	**Demandes de prestations avec du travail pendant une période de prestations (semaines travaillées seulement**)**
Moyenne des prestations régulières hebdomadaires d'a.-e.	451 $	334 $	n.d.
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires	s.o.	323 $	796 $
Moyenne de la rémunération hebdomadaire totale (prestations régulières et revenu d'emploi)	451 $	657 $	n.d.

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

* Incluent les semaines où les prestations d'a.-e, ont été différées (c'est-à-dire pour lesquelles 0 $ en prestations a été versé et qui avaient un revenu d'emploi élevé). Les rémunérations moyennes pour cette catégorie 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 des revenus d'emploi hebdomadaires pour cette catégorie correspond au total des revenus d'emploi divisé par le nombre total de semaines travaillées pendant une période de prestations.

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

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 ou une organisation autochtone. 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, si les prestataires décident de suivre une formation de leur propre initiative, ils doivent déclarer leur formation, prouver qu'ils sont encore capables et disponibles à travailler et qu'ils continuent de chercher un emploi afin de continuer de recevoir des prestations d'a.-e. Ils doivent être prêts à prendre des dispositions pour travailler s'ils reçoivent une offre d'emploi et s'adapter ou annuler leur plan de formation au besoin. Service Canada évalue ces situations au cas par cas en prenant en considération la situation personnelle de chaque prestataire.

Enfin, par l'entremise d'Action Compétences, 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 régulières 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'EF1920, un total de 112 000 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.[79], 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[80].

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.

---

[79] Avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence.
[80] 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.

En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*[81], 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 du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones). 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'EF1920, le nombre de nouvelles demandes établies par les apprentis a diminué de 6,1%, passant de 50 200 à 47 180. Cette baisse était en grande partie attribuable à la diminution du nombre de nouvelles demandes établies en Colombie-Britannique et dans les provinces des Prairies (-2 420 demandes). Le nombre de demandes a diminué dans toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick. En termes relatifs, les provinces et territoires ayant affiché la plus forte baisse d'une année à l'autre étaient les Territoires (-25,0 %), suivis de Terre-Neuve-et-Labrador (-16,1 %), de la Saskatchewan (-15,3 %) et du Manitoba (-12,9 %).

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, 48,8 % (soit 23 000 demandes) contenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein, tandis que 1,0 % d'entre elles (soit 480 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations spéciales versées en dehors des périodes de formation à temps plein, dont 320 demandes de prestations de maladie.

Contrairement à la diminution des nouvelles demandes établies, le montant total de prestations d'a.-e. versées aux apprentis s'est accru de 12,0 % par rapport à l'année précédente, atteignant ainsi 329,6 millions de dollars. La plus forte augmentation parmi les provinces a été enregistrée au Nouveau-Brunswick (+30,1%), suivi de l'Ontario (+22,7 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (+20,1 %). Sur les 329,6

[81] 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.

millions de dollars versés en prestations, 201,5 millions (ou 61,1 % 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 (119,1millions ou 36,1 % du montant total de 329,6 millions de dollars versé en prestations d'a.-e.), et les prestations spéciales n'en représentaient qu'une petite fraction (4,3 M$ ou 1,3 %).

Au cours de l'E1920, 80 % des demandes de prestations d'a.-e. établies par des apprentis provenaient de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ce qui correspond aux tendances observées au cours des dernières années. 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 (94,7 % de l'ensemble des demandes) et comptaient pour la plus grande part du montant des prestations d'a.-e. versées aux apprentis (93,9 %) lors de l'EF1920. 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 (11,5 % en 2019)[82].

Tableau 30 — Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Région	Nombre de demandes de prestations établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	1 120	940	-16,1 %	10,9 $	10,2 $	-6,4 %
Île-du-Prince-Édouard	340	350	+2,9 %	1,7 $	2,0 $	+20,1 %
Nouvelle-Écosse	1 680	1 470	-12,5 %	9,4 $	10,3 $	+9,2 %
Nouveau-Brunswick	1 480	1 500	+1,4 %	8,2 $	10,6 $	+30,1 %
Québec*	110	60	-45,5 %	1,2 $	0,4 $	-67,3 %
Ontario	14 850	14 700	-1,0 %	83,2 $	102,1 $	+22,7 %
Manitoba	3 110	2 710	-12,9 %	18,4 $	17,3 $	-5,9 %
Saskatchewan	2 950	2 500	-15,3 %	17,6 $	16,8 $	-4,7 %
Alberta	13 720	13 270	-3,3 %	88,0 $	99,1 $	+12,7 %
Colombie-Britannique	10 620	9 500	-10,5 %	54,2 $	59,3 $	+9,3 %
Territoires	240	180	-25,0 %	1,5 $	1,5 $	+2,9 %
Sexe						
Hommes	47 990	44 680	-6,9 %	280,4 $	309,7 $	+10,4 %
Femmes	2 230	2 500	+12,1 %	13,9 $	20,0 $	+44,0 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	22 140	20 910	-5,6 %	117,2 $	132,9 $	+13,4 %
25 à 44 ans	26 580	24 920	-6,2 %	166,0 $	186,9 $	+12,6 %
45 ans et plus	1 500	1 350	-10,0 %	11,0 $	9,8 $	-10,9 %
Canada	**50 220**	**47 180**	**-6,1 %**	**294,3 $**	**329,6 $**	**+12,0 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant 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.

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

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 (52,8 %) et ont aussi reçu la plus grande part des montants des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis (56,7 %). Ils étaient suivis par les 15 à 24 ans qui représentaient 44,3 % de toutes les demandes et 40,3 % du montant total versé en prestations. Les prestataires âgés de 45 ans et plus représentaient près de la moitié de toutes les demandes régulières d'assurance-emploi établies, mais seulement 2,6 % de toutes les demandes d'apprentissage d'assurance-emploi au cours de l'EF1920. 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[83] .

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 (58,1 % des demandes établies et 62,1 % des montants versés) au cours de l'EF1920 (voir le tableau 31).

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[84] (92,0 %). Ces prestataires ont aussi reçu 92,1 % 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 construction, certains œuvraient aussi dans les secteurs de la fabrication, des autres services (sauf les administrations publiques) et du commerce de détail.

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

[84] 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.

Tableau 31 — Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon le secteur et le groupe professionnel, Canada, EF1819 à EF1920

Secteur	Nouvelles demandes de prestations établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Construction	30 790	27 410	-11,0 %	195,5 $	204,8 $	+4,7 %
Fabrication	3 480	3 540	+1,7 %	18,8 $	25,7 $	+36,3 %
Commerce de gros	2 330	2 040	-12,4 %	10,4 $	11,5 $	+10,6 %
Commerce de détail	3 110	3 170	+1,9 %	13,3 $	16,9 $	+26,9 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	3 760	3 900	+3,7 %	16,9 $	22,4 $	+32,7 %
Autres secteurs	6 750	7 120	+5,5 %	39,3 $	48,4 $	+23,0 %
Groupe professionnel						
Métiers, transport et machinerie	45 820	43 430	-5,2 %	266,8 $	303,5 $	+13,7 %
Autres groupes professionnels	4,400	3,750	-14,8 %	27,4 $	26,1 $	-4,8 %
Canada	**50,220**	**47,180**	**-6,1** %	**294,3 $**	**329,6 $**	**+12,0** %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant 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 examinée, le taux de prestations hebdomadaires moyen accordé aux apprentis a augmenté de +2,3 % pour s'établir à 513 $. 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. (483 $).

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 551 $ et 532 $). En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires était plus élevé chez les hommes (515 $) que chez les femmes (492 $) et chez les prestataires âgés de 45 à 54 ans (533 $), suivis de ceux âgés de 25 à 44 ans (525 $). De plus, parmi les groupes d'âge, les prestataires de moins de 25 ans ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus bas (497 $), suivis de ceux âgés de 55 ans et plus (505 $).

La durée moyenne des demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées en EF1920 par les prestataires pendant leur formation technique à temps plein était de 8,9 semaines, soit un niveau relativement inchangé par rapport à l'EF1819 (9,0 semaines). La durée moyenne des demandes du Manitoba (9,6 semaines), de l'Ontario (9,1 semaines) et de la Colombie-Britannique (9,1 semaines) était au-dessus de la moyenne nationale (8,9 semaines). Contrairement à l'année précédente, la durée moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi reçues par les femmes pendant leur formation technique à temps plein était légèrement supérieure à celle des hommes (9,2 semaines contre 8,9 semaines). Comme pour l'EF1819, on a observé un nombre de semaines de prestations un peu moins élevé (7,3 semaines) chez les prestataires de 55 ans et plus comparativement à ceux âgés de 25 ans et moins (9,0 semaines) et à ceux âgés de 25 à 54 ans (8,9 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[85] 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). 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.

Au cours de l'EF1920, Service Canada a permis à 896 prestataires de continuer à recevoir des prestations d'a.-e. afin de suivre de la formation dans le cadre de la mesure Action Compétences, ce qui représente 0,2 % de tous les prestataires de longue date. À titre de comparaison, il y a eu 900 prestataires référés par Service Canada entre le 5 août 2018 (date de début d'Action Compétences) et le 31 mars 2019. Sur les 896 demandes qui ont reçu l'autorisation de Service Canada au cours de l'EF1920, 827 (92,0 %) contenaient au moins une semaine de prestations de formation et 665 (74,0 %) comprenaient au moins une semaine de prestations régulières d'assurance-emploi. Le montant des prestations régulières de l'a.-e. versé aux prestataires pendant leur formation était de 7,4 millions de dollars (ou 63,8 % du montant

[85] 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.

total payé), tandis que le montant versé au titre des prestations régulières d'assurance-emploi en dehors des période de formation a atteint 3,8 millions de dollars (ou 32,5% du montant total de 11,6 millions de dollars).

Comme l'année précédente, les prestataires les plus nombreux à avoir été référés par Service Canada se trouvaient au Québec (27,6 %), suivi de l'Ontario (25,8 %) et de l'Alberta (21,9 %). Ces trois provinces constituaient également la majeure partie des demandes régulières d'assurance-emploi avec 28,4 %, 24,7 % et 21,2 %, respectivement. Les prestations totales versées aux prestataires pendant leur formation et les prestations régulières d'assurance-emploi en dehors des heures de formation ont suivi un modèle de distribution très similaire à celui des demandes. Le Québec, l'Ontario et l'Alberta représentaient 75,7 % et 74,5 % du montant total payé pour la formation et les prestations régulières d'assurance-emploi, respectivement.

Contrairement à l'année précédente, un peu plus de la moitié des prestataires référés étaient des femmes (52,0 %). Selon l'âge, 72,0 % des prestataires référés avaient 44 ans et moins. 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 (11,3 %), suivis des travailleurs de la construction (9,5 %) et ceux du commerce de détail (9,4 %).

Lors de l'EF1920, les prestataires ayant été référés par Service Canada ont reçu au total 11,6 millions de dollars en prestations, soit une hausse de 0,9 % par rapport à l'EF1819. Le Québec (26,9 %), l'Ontario (25,5 %) et la Colombie-Britannique (12,4 %) ont récolté 87,7 % 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 (48,2 % et 51,8 % respectivement). Il en va de même pour la répartition des sommes versées pendant que les prestataires suivaient une formation (47,7 % contre 52,3 %) et pour les prestations régulières d'assurance-emploi versés en dehors des heures de formation (50,9 % contre 49,1 %). Les prestataires de moins de 44 ans ont continué de représenter la part la plus importante du montant total payé pour tous les types de prestations (72,2 %), pour les prestations de formation (73,3 %) et les prestations régulières d'assurance-emploi (70,5 %) versées dans le cadre de la mesure Action Compétences.

En termes d'industrie, les demandes liées à l'industrie de la fabrication ont continué à récolter la plus grande part des prestations totales versées (12,5 %), pour les prestations régulières versées pendant la formation (12,4 %) et les prestations régulières d'assurance-emploi (12,5 %) versées en dehors des périodes de formation.

Les prestataires ayant été référés par Service Canada ont reçu en moyenne 491 $ de prestations hebdomadaires, ce qui se voulait être plus élevé que le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen (483 $), mais plus bas que celui versé aux travailleurs de longue date recevant des prestations régulières (515 $). Cependant, le taux hebdomadaire moyen des prestations régulières que les prestataires recevaient pendant leur formation était de 492 $ et 493 $ pendant qu'ils cherchaient un emploi pendant leur période de prestations.

D’après la ventilation selon le sexe et l’âge, le taux de prestations hebdomadaires était plus élevé chez les hommes (506 $) que chez les femmes (478 $), et les prestataires de 45 ans et plus (487 $).

Les travailleurs de longue date ayant effectué un retour aux études grâce à Action Compétences ont eu droit, en moyenne, à 19,5 semaines de prestations d’a.-e. pendant qu’ils suivaient une formation et à 12,5 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 des provinces de l’Atlantique ont eu droit, en moyenne, au plus grand nombre de semaines de prestations d’a.-e. pendant qu’ils suivaient une formation (24,6 semaines), suivis de ceux de la Saskatchewan (21,1 semaines). Pour les prestations régulières d'assurance-emploi reçues en dehors des périodes de formation, les prestataires des territoires ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines (21,1 semaines), suivis de ceux du Manitoba (14,2 semaines) et de l'Alberta (13,5 semaines).

Selon le sexe, en moyenne, les femmes ont eu droit à plus de semaines de prestations d’a.-e. que les hommes pendant qu’elles suivaient une formation à temps plein (20,0 semaines contre 18,1 semaines) et elles ont reçu à peu près le même nombre de semaines que les hommes lorsqu'elles cherchaient un emploi (12,4 semaines contre 12,5 semaines).

En termes d’âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines de prestations régulières (19,2 semaines) pendant leur formation, suivis de ceux âgés de 45 ans et plus (18,8 semaines). En ce qui concerne les prestations régulières d'assurance-emploi en dehors des périodes de formation, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont reçu le plus de semaines de prestations (13,5 semaines), suivis de ceux âgés de 45 à 54 ans (13,3 semaines).

Tableau 32 — Demandes établies au cours desquelles les prestataires ont obtenu la permission de Service Canada pour suivre une formation et montants versés, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1819 à EF1920

Région	Nouvelles demandes établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819[1]	EF1920	Variation (%)	EF1819[1]	EF1920	Variation (%)
Atlantique	44	36	-22,2 %	0,5 $	0,5 $	+9,0 %
Quebec	276	248	-10,1 %	3,3 $	3,1 $	-6,8 %
Ontario	211	231	+9,5 %	2,8 $	2,9 $	+6,9 %
Manitoba	34	31	-8,8 %	0,4 $	0,4 $	+11,1 %
Saskatchewan	29	29	0,0 %	0,4 $	0,4 $	+7,2 %
Alberta	195	192	-1,5 %	2,6 $	2,7 $	+2,9 %
Colombie-Britannique & Territoires[2]	119	121	+1,7 %	1,5 $	1,5 $	-3,0 %
Sexe						
Hommes	469	430	-8,3 %	5,8 $	5,6 $	-4,4 %
Femmes	431	466	+8,1 %	5,6 $	6,0 $	+6,4 %
Catégorie d'âge						
44 ans et moins	669	645	-3,3 %	8,4 $	8,4 $	+0,3 %
45 ans et plus	231	251	+8,7 %	3,1 $	3,2 $	+3,4 %
Industrie						
Construction	102	85	-16,7 %	1,4 $	1,0 $	-27,9 %
Fabrication	112	101	-9,8 %	1,5 $	1,4 $	-3,6 %
Autres industries productrices de biens	39	34	-12,8 %	0,5 $	0,5 $	-1,4 %
Vente en gros	48	49	+2,1 %	0,6 $	0,6 $	-1,0 %
Commerce de détail	84	84	0,0 %	1,0 $	1,1 $	+8,8 %
Transport et entreposage	39	43	+10,3 %	0,5 $	0,6 $	+35,2 %
Finance et assurance	32	31	-3,1 %	0,4 $	0,4 $	-2,0 %
Immobilier et location	23	16	-30,4 %	0,3 $	0,2 $	-26,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	52	62	+19,2 %	0,7 $	0,8 $	+8,8 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	62	69	+11,3 %	0,8 $	1,0 $	+17,2 %
Services d'enseignement	51	53	+3,9 %	0,6 $	0,5 $	-15,9 %
Soins de santé et assistance sociale	66	64	-3,0 %	0,8 $	0,8 $	-2,9 %
Services d'information, de culture et de loisirs**	44	45	+2,3 %	0,5 $	0,6 $	+8,7 %
Hébergement et services de restauration	39	42	+7,7 %	0,4 $	0,5 $	+10,4 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	30	35	+16,7 %	0,4 $	0,5 $	+22,0 %
Administration publique	63	66	+4,8 %	0,8 $	0,9 $	+11,6 %
Non classée***	14	17	+21,4 %	0,2 $	0,2 $	+18,8 %
Canada	**900**	**896**	**-0,4 %**	**11,5 $**	**11,6 $**	**+0,9 %**

[1] Pour la période du 5 août 2018 (date de début) au 31 mars 2019.

[2] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été incluses avec celles de la Colombie-Britannique.

* 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.

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. Contrairement aux prestations régulières d'a.-e., l'admissibilité aux prestations pour pêcheurs de l'a.-e. est basée sur les gains et non sur les heures d'emploi assurable. Les pêcheurs peuvent avoir droit à des prestations régulières de pêche ainsi qu'à des prestations de maladie, de maternité, parentales, de compassion et/ou pour proches aidants.

En vertu du Règlement sur l'assurance-emploi (pêche), un « pêcheur » est un travailleur indépendant se livrant aux activités de 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[86];
- 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 :

- répondre à la définition d'un pêcheur indépendant;
- avoir payé des cotisations à l'a.-e. pendant leur période de référence;
- ne pas être admissible aux prestations régulières;
- avoir gagné un minimum de 2 500 $ à 4 200 $ d'un travail autonome dans le secteur de la pêche au cours de sa période de référence (voir le tableau 33)[87].

Le taux de prestations hebdomadaires d'un pêcheur se calcule en divisant le total des gains assurables du pêcheur pendant la période de référence par le dénominateur lié au taux de chômage de la région de celui-ci (voir le tableau 33). Le résultat ainsi obtenu est ensuite multiplié par le taux de base de 55%, sans dépasser la prestation hebdomadaire maximale autorisée. 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 562 $ par semaine en 2019 et de 573 $ en 2020).

[86] 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.

[87] 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.

Tableau 33 – 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 %.

Tout prestataire qui est admissible aux prestations d'a.-e. pour pêcheurs peut recevoir un maximum de 26 semaines de prestations pour pêcheurs par demande au cours de la période de prestations fixe, avec la possibilité d'établir deux demandes par an, une en hiver et une en été. 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)[88]. 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 de prestations. Dans certains cas, les prestataires peuvent reporter leurs gains d'une saison à l'autre.

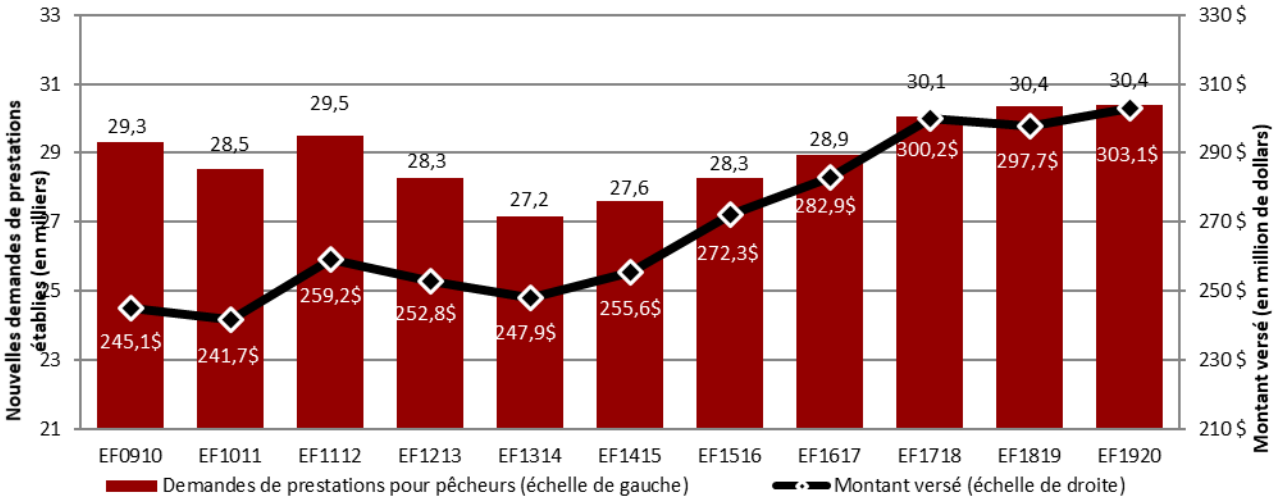
Aux fins de la présente section, les demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs comprennent celles pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour pêcheurs.

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

Au cours de l'EF1920, le nombre des nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs est demeuré pratiquement inchangé après cinq années consécutives d'augmentation, soit une hausse de seulement 0,1 % par rapport à l'EF1819. Le montant total versé en prestations pour pêcheurs a augmenté de 1,8 % lors de la période examinée pour se chiffrer à 303,1 millions de dollars (voir le graphique 25). Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs et le montant total des prestations pour pêcheurs versées représentaient respectivement 2,2 % et 2,7 % de toutes les nouvelles demandes de prestations d'a.-e. et du montant total payé pour tous les types de prestations d'a.-e.

[88] 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 25 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies et montant versé, Canada, EF0910 à EF1920



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%.

Au cours de l'EF1920, la majorité des prestataires qui comptaient sur les prestations pour pêcheurs résidaient dans six provinces du pays (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Colombie-Britannique et Québec). Comme indiqué au tableau 34, au cours de l'EF1920, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs s'est accru d'une année à l'autre à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, alors qu'il a diminué à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et en Colombie-Britannique. Le Canada atlantique représentait la plus importante part des demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs au cours de l'EF1920, avec une proportion identique à celle de l'année précédente. Dans ces provinces, Terre-Neuve-et-Labrador avait affiché la plus grande part des demandes (42,9 %), suivie de la Nouvelle-Écosse (18,9 %), du Nouveau-Brunswick (10,7 %) et de l'Île du Prince-Édouard (10,6 %). Le Canada atlantique comptait aussi pour la plus grande portion du montant total versé en prestations pour pêcheurs (83,2 %) au cours de l'EF1920. Terre-Neuve-et-Labrador avait reçu la part la plus importante (41,7 %) du montant total versé en prestations pour pêcheurs, suivie de la Nouvelle-Écosse (19,5 %), du Nouveau-Brunswick (12,0 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (9,9 %).

Tableau 34 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et montant versé, selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Région	Demandes de prestations établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	12 682	13 041	+2,8 %	118,4 $	126,5 $	+6,8 %
Île-du-Prince-Édouard	3 278	3 236	-1,3 %	29,1 $	30,0 $	+3,0 %
Nouvelle-Écosse	5 701	5 750	+0,9 %	59,9 $	59,2 $	-1,2 %
Nouveau-Brunswick	3 203	3 244	+1,3 %	34,1 $	36,5 $	+7,0 %
Québec	1 408	1 372	-2,6 %	12,0 $	11,6 $	-2,7 %
Colombie-Britannique	2 843	2 424	-14,7 %	29,8 $	26,1 $	-12,3 %
Autres provinces et territoires	1 252	1 318	+5,3 %	14,5 $	13,2 $	-8,7 %
Sexe						
Hommes	24 319	24 203	-0,5 %	238,9 $	242,9 $	+1,7 %
Femmes	6 048	6 182	+2,2 %	58,8 $	60,2 $	+2,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 535	1 593	+3,8 %	16,4 $	16,9 $	+2,8 %
25 à 44 ans	8 556	8 428	-1,5 %	89,9 $	88,5 $	-1,5 %
45 à 54 ans	8 095	7 901	-2,4 %	78,4 $	75,3 $	-4,0 %
55 ans et plus	12 181	12 463	+2,3 %	113,0 $	122,4 $	+8,4 %
Canada	**30 367**	**30 385**	**+0,1 %**	**297,7 $**	**303,1 $**	**+1,8 %**

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 les années précédentes, les hommes représentaient toujours la plus grande part des nouvelles demandes (79,7 %) et du montant total payé en prestations d'a.-e. pour pêcheurs (80,1 %) au cours de l'EF1920 et sont demeurés relativement inchangés 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.

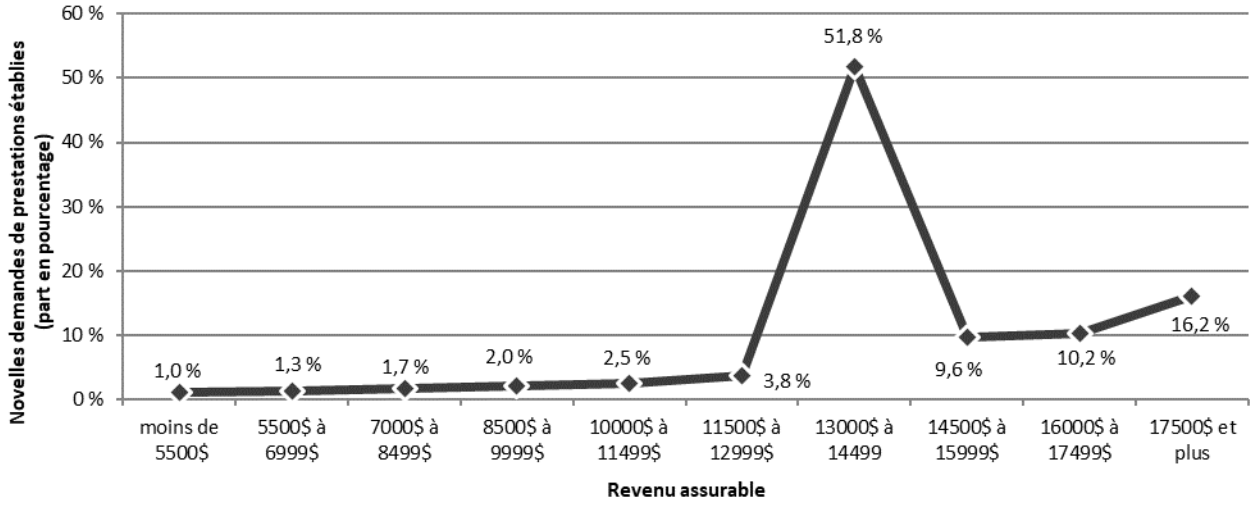
Au cours de l'EF1920, il y a eu une augmentation du nombre de nouvelles demandes et du montant total versé autant pour les prestataires plus jeunes (24 ans et moins) que pour ceux plus âgés (55 ans et plus). En revanche, au cours de l'année de référence, les prestataires âgés de 25 à 54 ans ont vu leur nombre de nouvelles demandes et les prestations qui leur ont été versées diminuer par rapport à l'EF1819 (voir le tableau 34). Comme les années précédentes, les prestataires plus âgés (55 ans et plus) représentaient la plus grande part des nouvelles demandes (41,0 %) et du montant total versé en prestations pour pêcheurs (40,4 %).

Le taux moyen des prestations hebdomadaires versées aux pêcheurs est passé de 514 $ au cours de l'EF1819 à 528 $ au cours de la période examinée (+2,7 %). Comme dans les années précédentes, ce taux était supérieur au taux moyen des prestations régulières hebdomadaires lors de l'EF1920 (483 $). 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'EF1920, sauf en Colombie-Britannique où il a baissé légèrement (-1,9 %). Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était le plus élevé au Québec (551 $), alors qu'il était le plus faible en Colombie-Britannique (466 $). Les taux moyens de prestations hebdomadaires pour pêcheurs au Canada atlantique et au Québec étaient supérieurs à la moyenne nationale (528$). Le taux moyen de prestations hebdomadaires versées aux pêcheurs était supérieur pour les hommes (531 $) que pour les femmes (515 $). Les prestataires âgés de 45 à 54 ans

avaient affiché le taux de prestations hebdomadaires pour pêcheurs le plus élevé (536 $) (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'EF1920 (74,4 %) par rapport à l'exercice financier précédent (74,1 %). Toutefois, cette part reste supérieure à celle des demandes de prestations régulières ayant reçu le taux maximal de prestations lors de période examinée (49,0 %)[89]. Cette situation s'explique en partie par le fait que 61,4 % du nombre total des demandes de prestations pour pêcheurs lors de l'EF1920 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 573 $. Comme le montre le graphique 26, 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 26 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs, selon la rémunération assurable, Canada, EF1920



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 21 200 pêcheurs, dont 12 000 avaient établi une seule demande, alors que les autres (9 200) en avaient établi deux.

Le tableau 35 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

[89] Voir la sous-section 2.2.3 pour plus de détails.

la période examinée avait baissé de 1,3 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de pêcheurs ayant établi une seule demande avait aussi baissé au cours de cette période (-4,4 %), alors que le nombre des pêcheurs ayant établi deux demandes s'est accru (+3,2 %).

Tableau 35 – Nombre de pêcheurs selon la saison durant laquelle la demande a été établie, Canada EF1516 à EF1920

Saison	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Variation (%) EF1819 à EF1920
Une saison	11 996	12 398	12 709	12 611	12 054	-4,4 %
Hiver	2 605	2 720	3 031	3 145	3 192	+1,5 %
Été	9 391	9 678	9 678	9 466	8 862	-6,4 %
Deux saisons	8 132	8 267	8 667	8 876	9 162	+3,2 %
Canada	**20 128**	**20 665**	**21 376**	**21 487**	**21 216**	**-1,3 %**

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'EF1920, les pêcheurs ayant établi une seule demande de prestations ont touché en moyenne 11 683 $ de prestations pour pêcheurs (+3,8 % d'une année à l'autre). Quant à ceux ayant établi deux demandes de prestations, ils ont touché, en moyenne, 9 933 $ (+3,5 %) pour la première et une moyenne de 10 666 $ (+26,7 %) pour la deuxième, soit un montant total moyen de 20 599 $ (+14,3 %) en prestations pour pêcheurs lors de l'EF1920. Ces montants ont augmenté régulièrement au cours des 5 dernières années. À titre de comparaison, la prestation régulière d'a.-e. moyenne versée aux prestataires au cours de l'EF1920 était de 8 076 $.

2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

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'EF1920, la durée moyenne d'une demande de prestations pour pêcheurs était de 20,8 semaines, soit une hausse par rapport à 19,7 semaines (+1,1 semaine ou +5,6 %) 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'EF1920 était de 23,3 semaines, comme l'année précédente. À l'inverse, la durée moyenne des prestations pour pêcheurs du Canada atlantique a traditionnellement été inférieure à la moyenne nationale (20,2 semaines au cours de l'année de référence), mais pour l'EF1920, elle variait entre 19,9 semaines à l'Île-du-Prince-Édouard et 21,1 semaines à Terre-Neuve-et-Labrador. Les demandes établies au Québec avaient la durée moyenne la plus courte, soit 18,7 semaines lors de l'EF1920 (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, 46,6 % des pêcheurs des provinces de l'Atlantique et 67,5 % 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 1,9 % en Colombie-Britannique et de 10,0 % dans l'ensemble des autres provinces et territoires.

Le tableau 36 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 seule demande de prestations pour pêcheurs ont touché en moyenne 23,4 semaines, soit une hausse de +1,7 % par rapport à l'exercice précédent. Quant à ceux qui en avaient établi deux, ils ont touché en moyenne 18,6 semaines pour la première demande et 19,8 semaines pour la deuxième, soit un total moyen de 38,3 semaines pour toute l'année pendant l'EF1920, soit une hausse 10,7 % ou 3,7 semaines par rapport à l'EF1819.

Tableau 36 – Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon le type de pêcheurs, Canada, EF1819 à EF1920

Saison	**Durée moyenne (en semaines)**		**Variation (%)**
	EF1819	**EF1920**	**EF1819 à EF1920**
Une saison/une demande	23,0	23,4	+1,7 %
Deux saisons/deux demandes	34,6	38,3	+10,7 %
Première demande	18,4	18,6	+1,1 %
Deuxième demande	16,2	19,8	+22,2 %

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 les employeurs et les employés à éviter les mises à pied lorsqu'il y a 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.

En règle générale, 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;
- être soit une société ouverte, une société privée ou un organisme sans but lucratif;
- se heurter 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[90];
- compter au moins deux employés admissibles à l'a.-e. au sein d'une unité de travail;
- 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[91] .

Les travailleurs participant au programme de Travail partagé doivent :

- être employés à l'année, à temps plein ou à temps partiel qui sont tenus d'accomplir les tâches quotidiennes liées aux activités normales de l'entreprise[92];
- 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.

Les accords de travail partagé doivent inclure une réduction de l'activité de travail comprise entre 10 % (une demi-journée) et 60 % (3 jours) de l'horaire de travail normal des employés (soit un demi-jour à trois jours par semaine). Au cours d'une semaine donnée, cette réduction des heures dans l'horaire de travail normal des employés peut varier selon le travail disponible pourvu que la réduction des heures

[90] Une diminution des niveaux de revenu comme seul critère ne peut permettre l'admissibilité au programme de Travail partagé. Les employeurs qui connaissent une diminution d'activités en raison d'une pénurie de travail saisonnière prévisible ne sont pas admissibles à participer au programme de Travail partagé. Ceux qui sont impliqués dans des arrêts de travail à la suite d'un conflit de travail ne sont pas non plus éligibles à participer.

[91] Dans le cadre du Plan d'intervention économique COVID-19 du Canada, des mesures temporaires spéciales de Travail partagé ont été introduites pour alléger certaines de ces exigences et sont décrites plus loin dans cette section.

[92] 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.

de travail se situe en moyenne entre 10 % et 60 % pour la durée de l'accord. La réduction proposée des heures de travail devrait correspondre au nombre de mises à pied temporaires prévues.

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. De plus, les employeurs sont tenus de maintenir tous les avantages sociaux des employés pendant la durée de l'accord de Travail partagé.

Dans le cadre du Travail partagé, les 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 coûts de formation peuvent être financés par l'employeur ou par d'autres soutiens disponibles tels que des programmes provinciaux ou territoriaux. 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 aussi avoir lieu lors des jours et heures de repos pour lesquels les employés participants reçoivent des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.

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 pandémie du COVID-19, 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. de Travail Partagé 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). De même, la firme a été capable de maintenir en poste sa main-d'œuvre compétente et chevronnée.

Les accords de Travail partagé peuvent avoir une durée initiale de 6 à 26 semaines. Cette dernière peut être prolongée jusqu'à un maximum de 12 semaines supplémentaires (pour un total de 38 semaines), si nécessaire. Dans le cas d'une prolongation, les employeurs doivent démontrer qu'ils continuent de subir une réduction de l'activité commerciale qui, en l'absence de Travail partagé, entraînerait la mise à pied d'un ou de plusieurs employés d'une part et que la période de prolongation est nécessaire pour permettre le retour aux heures normales de travail d'autre part.

Dans le cadre du programme standard de Travail partagé, les employeurs et les travailleurs qui retournent au travail sont tenus de purger une période d'attente obligatoire entre les accords, qui est égale au nombre de semaines pendant lesquelles ils ont participé au Travail partagé (jusqu'à une période maximale de 38 semaines) avant de conclure une nouvelle entente.

Mesures spéciales temporaires

Pour éviter des mises à pied et maintenir en poste des travailleurs qualifiés dans certaines entreprises directement ou indirectement touchées par les différends commerciaux avec les États-Unis 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.

Ces mesures spéciales temporaires ont prolongé la durée maximale possible des ententes de Travail partagé de 38 semaines à 76 semaines; ont supprimé la période d'attente obligatoire entre les ententes pour les employeurs qui ont déjà utilisé le programme Travail Partagé afin que les employeurs admissibles puissent immédiatement conclure un nouvel accord; et ont assoupli les exigences du plan de rétablissement pour tous les employeurs admissibles.

Les mesures spéciales temporaires du secteur forestier ont été annoncées en juillet 2017, dans le cadre du Plan d'action sur le bois d'œuvre (PABO). Ces mesures étaient en vigueur du 30 juillet 2017 au 28 mars 2020.

Les mesures spéciales temporaires pour les secteurs de l'acier et l'aluminium ont été annoncées en juin 2018 et sont en vigueur du 19 août 2018 au 27 mars 2021.

COVID-19 - Mesures spéciales temporaires

Le 15 mars 2020, dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada sur le COVID-19, le gouvernement du Canada a introduit des mesures temporaires spéciales de Travail partagé en réponse au COVID-19, notamment:

- Réduction de l'exigence et élargissement de l'admissibilité aux employeurs touchés en acceptant les entreprises qui sont en activité à longueur d'année depuis un an plutôt que deux;
- Prolongation de la durée maximale possible d'une entente de 38 à 76 semaines;
- La suppression de la période d'attente obligatoire entre les ententes pour les employeurs qui ont déjà utilisé le programme Travail partagé afin que les employeurs admissibles puissent immédiatement conclure un nouvel accord;
- Réduire les exigences précédentes pour un plan de redressement à une seule ligne de texte dans le formulaire de demande; et,
- Élimination de l'obligation pour les employeurs de soumettre des documents financiers avec leur demande.

Ces mesures sont en vigueur jusqu'au 26 septembre 2021, et couvrent tous les secteurs / industries affectés par la pandémie du COVID-19.

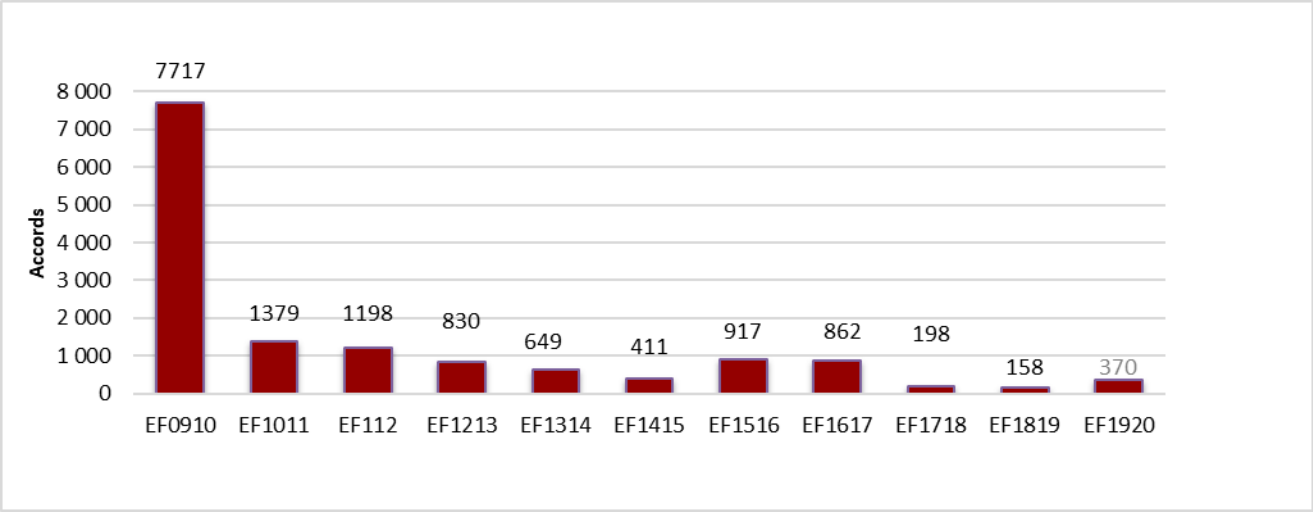
Aux fins de la présente section, les demandes de prestations de Travail partagé comprennent toutes les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de Travail partagé a été versé.

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 dix dernières années (voir le graphique 27).

Pour la première fois depuis l'EF1516, le nombre total d'accords de Travail partagé a augmenté de 134,2 %, passant de 158 accords conclus au cours de l'EF1819 à 370 accords au cours de l'EF1920. Jusqu'à la fin janvier, le nombre moyen d'accords de Travail partagé correspondait à celui observé pour les EF1718 et EF1819. L'augmentation spectaculaire des accords de Travail partagé vers la fin de l'EF1920 pourrait s'expliquer par le ralentissement progressif de l'économie mondiale à mesure que les pays mettaient en œuvre des mesures de confinement nationales pour faire face à la pandémie du COVID-19. Le nombre total d'accords de Travail partagé a augmenté dans l'ensemble des provinces, la plus forte augmentation étant enregistrée en Saskatchewan (+300,0 %), suivie de la Colombie-Britannique (+225,0 %), et de l'Ontario (+192,7 %). En termes absolus, le nombre d'accords a augmenté davantage en Ontario (+106 accords), en Alberta (+39 accords), en Colombie-Britannique et en Saskatchewan (+18 accords, respectivement). Le plus grand nombre d'ententes de Travail partagé a été établi en Ontario (161 accords), ce qui représentait 43,5 % de l'ensemble des accords, suivi du Québec avec 64 accords (17,3 % de tous les accords). Sur les 370 accords établis au cours de l'EF1920, 20 accords (5,4 %) étaient reliés aux mesures spéciales temporaires (secteur forestier et acier/aluminium).

Graphique 27 - Nombre total d’accords de Travail partagé, Canada, EF0910 à EF1920



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 (71,9 %) des accords de Travail partagé établis au cours de l’EF1920 (voir le tableau 37).

Tableau 37 - Nombre et proportion en pourcentage des accords de Travail partagé selon l'industrie, Canada, EF1516 à EF1920

Industrie	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920
Industries productrices de biens	**638** **(69,6 %)**	**606** **(70,3 %)**	**130** **(65,7 %)**	**126** **(79,7 %)**	**266** **(71,9 %)**
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction pétrolière et gazière	53 (5,8 %)	90 (10,4 %)	3 (1,5 %)	4 (2,5 %)	5 (1,4 %)
Construction	52 (5,7 %)	86 (10,0 %)	14 (7,1 %)	11 (7,0 %)	25 (6,8 %)
Fabrication	526 (57,4 %)	426 (49,4 %)	109 (55,1 %)	106 (67,1 %)	223 (60,3 %)
Reste des industries productrices de biens	7 (0,8 %)	4 (0,5 %)	4 (2,0 %)	5 (3,2 %)	13 (3,5 %)
Industries productrices de services	**279** **(30,4 %)**	**256** **(29,7 %)**	**68** **(34,3 %)**	**32** **(20,3 %)**	**104** **(28,1 %)**
Vente en gros	80 (8,7 %)	65 (7,5 %)	14 (7,1 %)	4 (2,5 %)	10 (2,7 %)
Vente au détail	21 (2,3 %)	26 (3,0 %)	12 (6,1 %)	4 (2,5 %)	16 (4,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	84 (9,2 %)	66 (7,7 %)	25 (12,6 %)	11 (7,0 %)	24 (6,5 %)
Autres industries productrices de services	94 (10,3 %)	99 (11,5 %)	17 (8,6 %)	13 (8,2 %)	54 (14,6 %)
Canada	**917** **(100,0 %)**	**862** **(100,0 %)**	**198** **(100,0 %)**	**158** **(100,0 %)**	**370** **(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 67,6 % 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 69,6 % enregistré au cours de l'exercice financier précédent. Regroupées, les petites et moyennes entreprises (PME) comptant moins de 500 employés totalisaient 98,4 % de tous les accords de Travail partagé établis pendant l'EF1920 comparativement à 99,4% l'année précédente. Le nombre d'accords de Travail partagé touchant les grandes entreprises (500 employés et plus) a augmenté en valeur absolue de cinq (5) accords supplémentaires de l'EF1819 à l'EF1920, avec six (6) nouveaux accords. Cette répartition des accords de Travail partagé selon la taille de l'entreprise est conforme aux résultats des années précédentes depuis la récession de 2008, avec une part importante d'accords 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

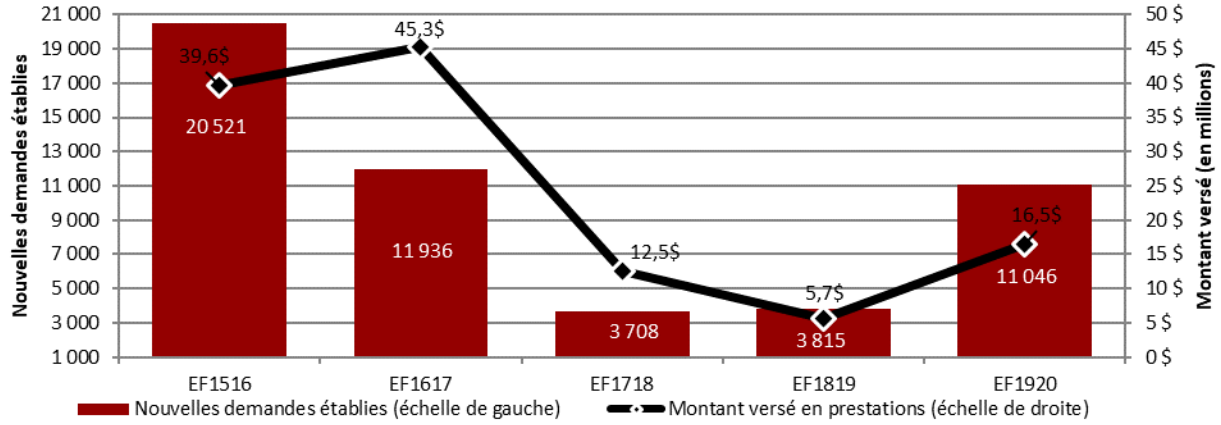
À l'instar du nombre d'accords de Travail partagé, le nombre total de demandes de prestations de Travail partagé établies et les sommes totales versées pour ces dernières augmentent pendant les épisodes de resserrement du marché du travail et d'incertitude économique, et diminuent lors de périodes d'expansion économique.

Le graphique 28 illustre le nombre de demandes de prestations de Travail partagé ainsi que les prestations versées entre l'EF1516 à l'EF1920.

Au cours de l'EF1920, le nombre de demandes de prestations de Travail partagé a fortement augmenté, passant de 3 815 demandes lors de l'EF171819 à 11 046 lors de l'EF1920 (+189,5 %). Il s'agit de la deuxième augmentation depuis l'EF1718. Cette hausse était en partie attribuable à l'augmentation du nombre de demandes établies par des entreprises manufacturières (de 3 258 demandes au cours de l'EF1819 à 9 025 demandes au cours de l'EF1920).

À l'instar du nombre de nouvelles demandes, le montant total versé en prestations de Travail partagé a considérablement augmenté, passant de 5,7 millions de dollars au cours de l'EF1819 à 16,5 millions de dollars au cours de l'EF1920, ce qui représente une augmentation de 186,8 %.

Graphique 28 — Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé*, Canada, EF1516 à EF1920



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 38, d'une année à l'autre, le nombre de nouvelles demandes a augmenté dans toutes les provinces et tous les territoires. En valeur absolue, l'augmentation la plus marquée dans le nombre de demandes a été enregistrée en Ontario (+2 650 demandes), suivie du Québec (+1 385 demandes) et du Manitoba (+1 192 demandes). Comme l'année précédente, l'Ontario comptait la part la plus importante du nombre total de nouvelles demandes établies (36,0 %), suivi du Québec (21,5 %) et du Manitoba (15,6%). En termes de montant payé, ce sont les mêmes provinces, l'Ontario recevant la plus grande part avec 32,8 %, suivi du Québec (25,2 %) et du Manitoba (16,3 %) au cours de l'E1920. Aucune demande n'avait été établie dans les territoires.

Tableau 38 — 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, EF1819 à EF1920

Région	Nouvelles demandes de prestations établies		Montant versé (en millions de dollars)	
	EF1819	EF1920	EF1819[r]	EF1920
Provinces de l'Atlantique	26 (0,7%)	189 (1,7%)	0,0 $ (0,8 %)	0,2 $ (0,9 %)
Québec	1 001 (26,2%)	2 386 (21,5%)	1,8 $ (32,1 %)	4,2 $ (25,2 %)
Ontario	1 339 (35,1%)	3 989 (36,0%)	1,5 $ (25,9 %)	5,4 $ (32,8 %)
Manitoba	539 (14,1%)	1 731 (15,6%)	0,5 $ (8,4 %)	2,7 $ (16,3 %)
Saskatchewan	212 (5,6%)	643 (5,8%)	0,5 $ (8,9 %)	1,7 $ (10,0 %)
Alberta	600 (15,7%)	1 089 (9,8%)	1,1 $ (19,0 %)	1,4 $ (8,6 %)
Colombie-Britannique	98 (2,6%)	1 045 (9,4%)	0,3 $ (5,0 %)	1,0 $ (6,1 %)
Sexe				
Hommes	2 721 (71,3%)	8 544 (77,2%)	4,3 $ (74,1 %)	12,8 $ (77,7 %)
Femmes	1 094 (28,7%)	2 528 (22,8%)	1,5 $ (25,9 %)	3,7 $ (22,3 %)
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	235 (6,2%)	749 (6,8%)	0,3 $ (4,5 %)	1,0 $ (6,1 %)
25 à 54 ans	2 489 (65,2%)	7 472 (67,5%)	3,7 $ (65,2 %)	10,8 $ (65,2 %)
55 ans et plus	1 091 (28,6%)	2 851 (25,7%)	1,7 $ (30,3 %)	4,7 $ (28,6 %)
Industrie				
Industries productrices de biens	**3 461 (90,7%)**	**9 347 (84,6%)**	**4,9 $ (85,3 %)**	**14,9 $ (90,4 %)**
Fabrication	3,258 (85,4%)	9 025 (81,7%)	4,6 $ (80,3 %)	14,3 $ (86,6 %)
Autres industries productrices de biens	203 (5,3%)	322 (2,9%)	0,3 $ (5,0 %)	0,6 $ (3,8 %)
Industries productrices de services	**354 (9,3%)**	**1 699 (15,4%)**	**0,8 $ (14,7 %)**	**1,6 $ (9,6 %)**
Commerce de gros	63 (1,7%)	581 (5,3%)	0,2 $ (3,4 %)	0,5 $ (3,0 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	64 (1,7%)	311 (2,8%)	0,2 $ (3,7 %)	0,4 $ (2,6 %)
Autres industries productrices de services	227 (6,0%)	807 (7,3%)	0,4 $ (7,6 %)	0,7 $ (4,0 %)
Canada	**3 815 (100,0%)**	**11 046 (100,0%)**	**5,7 $ (100,0 %)**	**16,5 $ (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'EF1920, les hommes représentaient 77,2 % des nouvelles

demandes de prestations de Travail partagé et 77,7 % du montant total versé en prestations. Les travailleurs âgés de 25 à 54 ans représentaient 67,5 % de toutes les nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et des 67,2 % 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 (6,8 %) et pour ce qui est du montant versé (6,1 %) comparativement à leur part totale de l'emploi (13,1 %) pour l'EF1920[93].

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 (81,7 %) établies lors de l'EF1920, en baisse par rapport à la proportion de 85,4 % durant l'exercice précédent. Ces travailleurs représentaient la plus grande part du montant total versé en prestations de Travail partagé (86,6 %), une augmentation comparativement à 80,3 % au cours de l'EF1819 (voir le tableau 38), ce qui est disproportionné comparativement à leur part de l'emploi total (environ 9,1 %)[94].

Au sein des industries productrices de services, les travailleurs des industries du commerce de gros et des services professionnels, scientifiques et techniques représentaient respectivement 5,3 % et 2,8 % des demandes de prestations de Travail partagé. En ce qui concerne le montant total versé, les travailleurs du secteur du commerce de gros ont reçu 3,0 % du total des prestations de Travail partagé versées durant l'EF1920, suivis de près par les travailleurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, qui représentaient 2,6 % du total des prestations de Travail partagé versées lors de l'EF1920. 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

[93] Source: Statistique Canada, Labour Force Survey, Tableau 14-10-0287-01.
[94] Source: Statistique Canada, Labour Force Survey, Tableau 14-10-0355-01.

également observée à l'échelle des industries pour ce qui est des taux de prestations hebdomadaires rapportés.

Au cours de l'EF1920, le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé a augmenté de +14,9 % pour atteindre 139 $, soit une hausse par rapport au taux hebdomadaire moyen de 121 $ de l'exercice précédent (voir le tableau 39). Il a augmenté dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique où il a diminué de 15,0 %. Le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé était enregistré à Terre-Neuve-et-Labrador (255 $), suivi de l'Alberta (159 $), de la Saskatchewan (152 $) et du Manitoba (149 $), alors que le taux le plus bas était enregistré à l'Île-du-Prince-Édouard (90 $). Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé pour les hommes et les femmes a augmenté par rapport à l'année précédente, +10,9% et +26,3% respectivement. Les hommes ont reçu le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé (143 $) par rapport aux femmes (125$). 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 45 à 54 ans (140$), suivi de ceux âgés de 25 à 54 ans (139 $), et de ceux âgés de 55 ans et plus (138 $).

Tableau 39 — Taux moyen de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1819 à EF1920

Région	**EF1819**	**EF1920**	**Variation (%)**
Provinces de l'Atlantique	152 $	151 $	-0,7 %
Québec	127 $	136 $	+7,1 %
Ontario	105 $	127 $	+21,0 %
Manitoba	110 $	149 $	+35,5 %
Saskatchewan	151 $	152 $	+0,7 %
Alberta	135 $	159 $	+17,8 %
Colombie-Britannique	167 $	142 $	-15,0 %
Sexe			
Hommes	129 $	143 $	+10,9 %
Femmes	99 $	125 $	+26,3 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	120 $	134 $	+11,7 %
25 à 54 ans	122 $	139 $	+13,9 %
55 ans et plus	118 $	138 $	+16,9 %
Industrie			
Industries productrices de biens	**119 $**	**138 $**	**+16,0 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	130 $	173 $	+33,1 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	119 $	136 $	+14,3 %
Construction	133 $	185 $	+39,0 %
Fabrication	119 $	138 $	+16,0 %
Industries productrices de services	**133 $**	**145 $**	**+9,0 %**
Commerce de gros	145 $	138 $	4,8 %
Services d'hébergement et de restauration	139 $	156 $	+,12,3 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	128 $	146 $	+14,1 %
Canada	**121 $**	**139 $**	**+14,9 %**

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

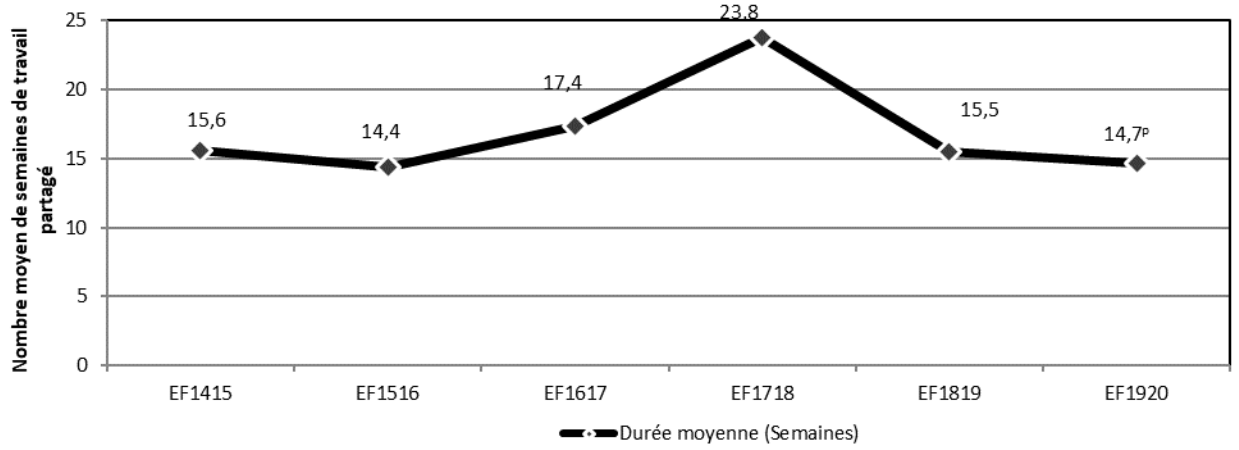
[C] Les données de certaines industries ont été regroupées pour des raisons de confidentialité.

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 +16,0 % au sein des industries productrices de biens pour s'établir à 138 $ lors de l'EF1920. Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé a augmenté, passant de 133 $ à 143 $ 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'EF1920 était de 14,7 semaines, soit une légère diminution de 0,8 semaines par rapport à l'EF1819 (15,5 semaines). Cela représente la seconde baisse de la durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé depuis l'EF1516 (voir le graphique 29).

Graphique 29 - Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé complétées, Canada, EF1415 à EF1920



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 et mises à pied évitées

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[95], 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 (38,0 %) des accords ont été résiliés avant leur date de fin prévue, et environ les deux tiers (65,0%) des entreprises avaient retrouvé leur niveau normal d'emploi. Il est estimé que 7 095 mises à pieds ont été évitées lors de l'EF1920.

[95] 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.

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, aux travailleurs autonomes qui participent au régime et aux pêcheurs, qui sont admissibles et qui ne peuvent travailler en raison de circonstances particulières de la vie. Ces circonstances incluent une maladie, une grossesse ou un accouchement, de donner des soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté, de donner des soins ou du soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de 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[96] au cours de l'année civile antérieure à leur demande et répondent aux autres critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées.

En raison de la pandémie de COVID-19 et de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence, aucune nouvelle demande de prestations régulières ou de prestations de maladie n'a été établie entre le 15 mars 2020 et le 26 septembre 2020. Toutefois, des demandes pour les autres types de prestations spéciales (prestations de maternité, parentales, de compassion, pour proches aidants d'adultes ou d'enfants) pouvaient être établies. Par conséquent, les résultats sur les nouvelles demandes établies présentés dans les prochaines sous-sections portent sur la période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, à l'exception des résultats pour les prestations de maladie qui couvrent la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 14 mars 2020. Par ailleurs, les résultats sur les montants de prestations payés portent sur la période entière du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

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

[96] Ce seuil a été porté à 7 121 $ (rémunération de 2018) pour les demandes établies en 2019 et à 7 279 $ (rémunération de 2019) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2020. Concernant les demandes de prestations établies en 2019 et en 2020, les pêcheurs indépendants pouvaient également avoir droit aux prestations spéciales avec une rémunération provenant de la pêche d'au moins 3 760 $ au cours de la période de référence.

prestations spéciales de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations spéciales a été versé[97].

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

Au cours de l'EF1920, près de 619 300 nouvelles demandes de prestations spéciales de l'a.-e. ont été établies, ce qui représente une augmentation de 2,1 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 40) et la neuvième augmentation consécutive du nombre de demandes établies. Plus des deux tiers de ces demandes de prestations spéciales comprenaient des prestations de maladie (68,0 %), alors que 34,4 % et 27,1 % incluaient respectivement des prestations parentales et des prestations de maternité. Environ 1,9 % de l'ensemble des demandes de prestations spéciales comportaient des prestations pour proches aidants d'adultes, 1,2 % avaient des prestations de compassion et 0,9 % incluaient des prestations pour proches aidants d'enfants[98].

Tableau 40 – Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, Canada, EF1819 à EF1920

Type de prestations	Nombre de demandes			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Maternité	170 010	167 690	-1,4 %	1 164,1 $	1 208,1 $	+3,8 %
Parentales	200 030	212 750	+6,4 %	2 730,7 $[r]	2 921,7 $	+7,0 %
Maladie	420 840	421 140	+0,1 %	1 769,6 $	1 888,8 $	+6,7 %
Compassion	8 385	7 581	-9,6 %	45,8 $	39,6 $	-13,7 %
Proches aidants d'adultes	11 365[r]	11 592	+2,0 %	49,1 $[r]	55,7 $	+13,4 %
Proches aidants d'enfants	5 722[r]	5 403	-5,6 %	36,9 $[r]	36,3 $	-1,7 %
Canada	**606 540**	**619 270**	**+2,1 %**	**5 796,2$[r]**	**6 150,1 $**	**+6,1 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé. La somme des nouvelles demandes établies par type de prestations peut différer du total, étant donné que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

[r] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sur les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., alors que celles sur les demandes de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants reposent sur un échantillon de 100 %.

Pour l'EF1920, les prestations parentales ont connu l'augmentation la plus importante du nombre de nouvelles demandes (+6,4 %) par rapport à l'exercice financier précédent. Cette hausse est attribuable à l'augmentation des demandes établies par des hommes et peut s'expliquer en grande partie par les semaines supplémentaires de prestations qui sont offertes aux parents dont l'enfant est né ou a été adopté le 17 mars 2019 ou après et qui partagent les prestations parentales. À l'inverse, les demandes de prestations de maternité, de prestations de compassion et de prestations pour proches aidants d'enfants ont diminué comparativement à l'EF1819.

Le montant total versé en prestations spéciales a augmenté de 6,1 % par rapport à l'exercice précédent, totalisant 6,2 milliard de dollars pour l'EF1920. Les montants versés ont augmenté pour tous les types

[97] Les données administratives de l'a.-e. utilisées sont celles en date du mois d'août 2020. 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.

[98] La somme des parts de chaque type de prestations spéciales ne totalise pas 100 % parce que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

de prestations, à l'exception des prestations de compassion et des prestations pour proches aidants d'enfants.

À l'instar des exercices précédents, près des deux tiers des demandes de prestations spéciales (61,7 %) ont été établies par des femmes. Toutefois, la part des demandes établies par des hommes a augmenté de 2,0 points de pourcentage, passant de 36,3 % pour l'EF1819 à 38,3 % pour l'EF1920. Ceci est notamment attribuable à la plus grande proportion des demandes de prestations parentales établies par des hommes. Les femmes ont continué de recevoir une large part des montants versés en prestations spéciales (79,9 %), 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 moins de 45 ans ont établi près des deux tiers (64,5 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et ont touché la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (82,0 %).

Excluant les prestations parentales prolongées qui sont versées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations spéciales (voir la sous-section 2.6.2), le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les prestations spéciales établies durant l'EF1920 a augmenté de 4,0 % pour atteindre 468 $. La part des demandes de prestations spéciales touchant le taux de prestations hebdomadaires maximum était de 45,2 %, ce qui représente une hausse de 2,3 points de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2018, soit les dernières microdonnées disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait environ 206 400 entreprises (16,8 % de l'ensemble des entreprises en 2018) 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 41). Il s'agit d'une augmentation de 1,5 % par rapport à 2017.

Tableau 41 – Entreprises, emploi et demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2018

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations spéciales de l'a.-e.	Répartition de l'emploi** (Part en %)	Répartition des bénéficiaires de prestations spéciales de l'a.-e.*** (Part en %)
Petite	1 112 500	119 540	21,3 %	18,7 %
Petite à moyenne	97 220	67 740	19,7 %	21,9 %
Moyenne à grande	16 540	15 790	16,2 %	18,7 %
Grande	3 310	3 300	42,9 %	40,8 %
Canada	**1 229 580**	**206 370**	**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 2018.

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 prestataires a été observé dans les petites entreprises, mais il s'agit d'une différence de 2,6 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. Les personnes admissibles peuvent toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité. 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[99].

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 prestataires doivent fournir une attestation signée indiquant la date de naissance de l'enfant ou la date de placement de l'enfant chez

[99] 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 seulement avant la date prévue de l'accouchement.

eux s'il s'agit d'une adoption. Les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées[100].

- Les prestations parentales standards offrent jusqu'à 40 semaines de prestations payables sur une période maximale de 12 mois (ceci comprend les cinq semaines supplémentaires de prestations offertes depuis le 17 mars 2019 aux parents qui partagent les prestations parentales)[101]. Un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines de prestations standards. Le taux de prestations est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximum de 562 $ en 2019 et 573 $ en 2020.

- Les prestations parentales prolongées permettent aux parents d'obtenir jusqu'à 69 semaines de prestations payables sur une période maximale de 18 mois (ceci comprend les huit semaines supplémentaires de prestations offertes depuis le 17 mars 2019 aux parents qui partagent les prestations parentales)[102]. Un parent ne peut pas recevoir plus de 61 semaines de prestations prolongées. Le taux de prestations est de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximal de 337 $ en 2019 et 344 $ en 2020.

Les parents peuvent partager les prestations parentales 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 2006, des prestations de maternité, de paternité, parental ou d'adoption aux salariés et aux travailleurs autonomes qui y sont admissibles.

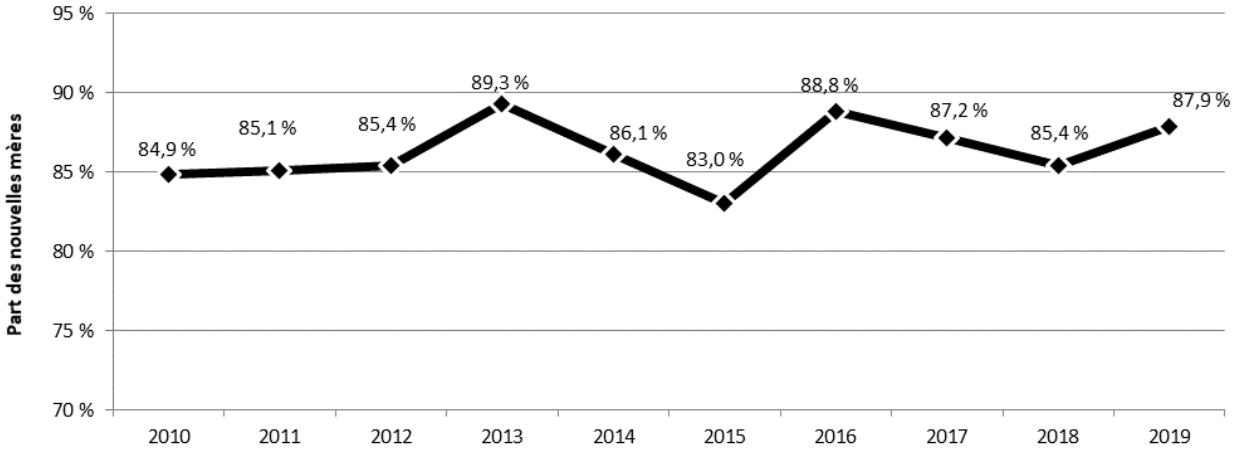
Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : couverture et accessibilité

Selon les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2019, 223 500 nouvelles mères (celles ayant un enfant âgé de 12 mois ou moins) vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2019, soit 74,2 % de toutes les nouvelles mères. Parmi ces nouvelles mères ayant un emploi assurable, 87,9 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des

[100] Pour les parents dont les enfants sont nés ou ont été confiés en vue de leur adoption avant le 3 décembre 2017, seules les prestations parentales standards étaient disponibles.
[101] Les parents dont les enfants sont nés ou ont été confiés en vue de leur adoption avant le 17 mars 2019 pouvaient recevoir jusqu'à 35 semaines de prestations parentales standards. Ces parents pouvaient partager les prestations parentales mais ils n'avaient pas droit aux cinq semaines additionnelles de prestations parentales standards.
[102] Les parents dont les enfants sont nés ou ont été confiés en vue de leur adoption avant le 17 mars 2019 pouvaient recevoir jusqu'à 61 semaines de prestations parentales prolongées. Ces parents pouvaient partager les prestations parentales mais ils n'avaient pas droit aux huit semaines additionnelles de prestations parentales prolongées.

prestations parentales, soit une augmentation de 2,5 points de pourcentage par rapport à 2018 (85,4 %) (voir le graphique 30).

Graphique 30 – 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, 2010 à 2019



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2010 à 2019

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 était de 20,5 % en 2019 comparativement à 15,0 % en 2018 et 11,9 % en 2017. Cette hausse peut être expliquée par les semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. qui sont offertes depuis mars 2019 aux nouveaux parents qui partagent les prestations parentales. Au Québec, une part plus importante des conjoints de nouvelles mères ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (85,6 %) 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 2019, la part des nouvelles mères ayant occupé un emploi assurable au Québec et touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en vertu du RQAP (97,2 %) est supérieure à celle des mères ayant touché des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'a.-e. se trouvant dans les autres régions du Canada (87,9 %). 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'EF1920, près de 167 700 nouvelles demandes de prestations de maternité ont été établies, ce qui représente une baisse de 1,4 % par rapport à l'EF1819 (voir le tableau 42). Le nombre de

demandes de prestations de maternité a diminué dans tous les provinces et les territoires, à l'exception de l'Ontario et de l'Alberta, où il a faiblement augmenté.

Tableau 42 – Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	2 550	2 210	-13,3 %	17,5 $	16,6 $	-5,1 %
Île-du-Prince-Édouard	890	830	-6,7 %	5,9 $	5,8 $	-0,7 %
Nouvelle-Écosse	5 410	4 640	-14,2 %	33,3 $	34,1 $	+2,4 %
Nouveau-Brunswick	4 350	3 830	-12,0 %	27,7 $	26,2 $	-5,7 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	83 500	84 930	+1,7 %	576,3 $	607,0 $	+5,3 %
Manitoba	8 580	8 280	-3,5 %	55,5 $	55,5 $	-0,1 %
Saskatchewan	8 340	7 970	-4,4 %	58,1 $	55,9 $	-3,9 %
Alberta	29 360	29 580	+0,7 %	203,9 $	218,4 $	+7,1 %
Colombie-Britannique	26 110	24 790	-5,1 %	179,5 $	183,5 $	+2,2 %
Yukon	280	210	-25,0 %	2,1 $	1,7 $	-16,3 %
Territoires du Nord-Ouest	380	250	-34,2 %	2,5 $	2,1 $	-16,4 %
Nunavut	260	170	-34,6 %	1,8 $	1,3 $	-25,5 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	14 120	12 370	-12,4 %	75,6 $	68,5 $	-9,3 %
25 à 39 ans	148 960	148 280	-0,5 %	1 039,6 $	1 088,2 $	+4,7 %
40 ans et plus	6 930	7 040	+1,6 %	49,0 $	51,3 $	+4,7 %
Canada	**170 010**	**167 690**	**-1,4 %**	**1 164,1 $**	**1 208,1 $**	**+3,8 %**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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 88,4 % 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 7,4 % et 4,2 % des nouvelles demandes. Le nombre de demandes de prestations de maternité a peu changé par rapport à l'exercice précédent pour les mères de 25 à 39 ans et pour celles de 40 ans et plus, alors qu'il a connu une baisse notable pour les mères de 24 ans et moins.

Le montant versé en prestations de maternité s'est accru de 3,8 % par rapport à l'EF1819 pour atteindre un peu plus de 1,2 milliard de dollars pour l'EF1920. Les montants en prestations de maternité ont augmenté en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en Alberta, et en Colombie-Britannique, tandis que les autres provinces et les territoires ont enregistré des montants inférieurs à ceux de l'EF1819. Parallèlement, les paiements de prestations de maternité ont augmenté pour les mères âgées de 25 à 39 ans et pour celles âgées de 40 ans et plus, mais ont diminué pour celles âgées de 24 ans et moins.

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, 98,8 % des demandes de prestations de maternité complétées durant l'EF1920 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 3,6 % pour atteindre 482 $ durant l'EF1920. Un peu plus de la moitié (52,5 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de

prestations de maternité 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 Nunavut (541 $) et dans les Territoires du Nord-Ouest (525 $) et par les mères âgées de 40 ans et plus (501 $).

Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations parentales établies a augmenté de 6,4 % par rapport à l'EF1819, pour s'établir à 212 800 au cours de l'EF1920 (voir le tableau 43). Les prestations parentales prolongées, qui enregistraient la plus forte augmentation, comptaient pour 17,8 % de toutes les demandes établies au cours de la période examinée, une hausse comparativement à 16,0 % pour l'EF1819. Les demandes provenant de parents adoptifs ont continué de représenter moins de 1,0 % (environ 1 500) de toutes les demandes de prestations parentales durant l'EF1920.

Tableau 43 – Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Type de prestations parentales	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Standards	168 120	174 980	+4,1 %	2 511,5 $	2 416,0 $	-3,8 %
Prolongées	31 910	37 770	+18,4 %	219,2 $[r]	505,7 $	+130,7 %
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 720	2 360	-13,2 %	38,4 $	37,8 $	-1,5 %
Île-du-Prince-Édouard	960	1 000	+4,2 %	14,3 $	13,2 $	-7,8 %
Nouvelle-Écosse	6 190	5 990	-3,2 %	74,1 $[r]	80,5 $	+8,7 %
Nouveau-Brunswick	4 960	5 010	+1,0 %	63,3 $	66,1 $	+4,5 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	99 620	109 200	+9,6 %	1 348,3 $[r]	1 468,8 $	+8,9 %
Manitoba	10 220	10 600	+3,7 %	131,6 $	139,9 $	+6,3 %
Saskatchewan	9 480	9 720	+2,5 %	135,0 $	133,7 $	-1,0 %
Alberta	33 840	35 290	+4,3 %	478,1 $[r]	517,5 $	+8,2 %
Colombie-Britannique	30 790	32 710	+6,2 %	431,9 $[r]	449,5 $	+4,1 %
Yukon	400	320	-20,0 %	4,7 $	4,9 $	+5,9 %
Territoires du Nord-Ouest	490	300	-38,8 %	5,4 $	5,7 $	+5,5 %
Nunavut	360	250	-30,6 %	5,8 $[r]	4,1 $	-28,7 %
Sexe						
Hommes	33 600	47 390	+41,0 %	257,8 $[r]	315,5 $	+22,4 %
Femmes	166 430	165 360	-0,6 %	2 472,9 $[r]	2 606,2 $	+5,4 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	14 660	13 200	-10,0 %	169,7 $	170,2 $	+0,3 %
25 à 39 ans	172 690	184 640	+6,9 %	2 406,9 $[r]	2 581,0 $	+7,2 %
40 ans et plus	12 680	14 910	+17,6 %	154,1 $[r]	170,4 $	+10,6 %
Canada	**200 030**	**212 750**	**+6,4 %**	**2 730,7 $[r]**	**2 921,7 $**	**+7,0 %**

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 parentales de l'a.-e. a été versé.

[r] Données révisées.

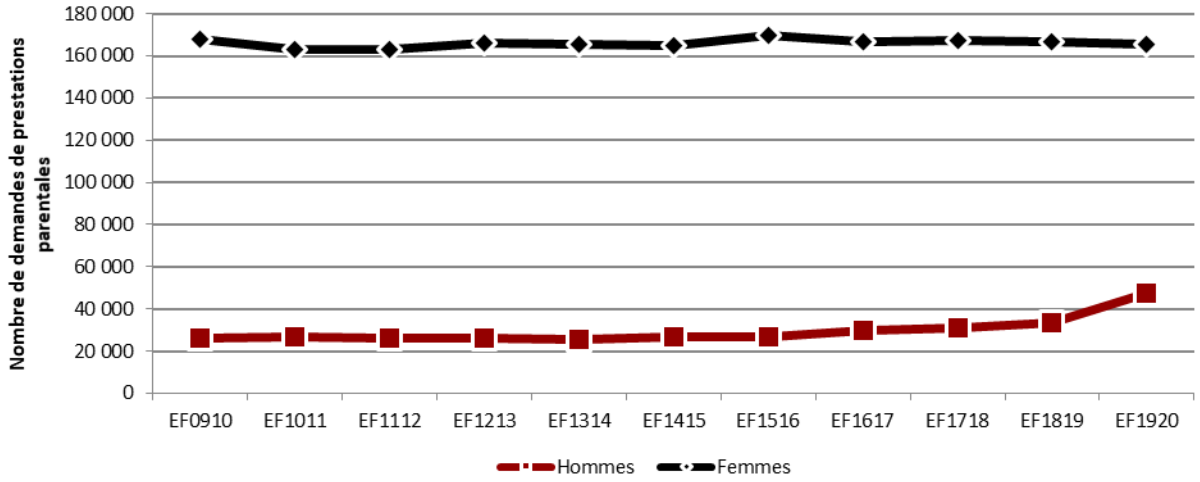
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le nombre de demandes de prestations parentales établies a augmenté dans la plupart des provinces, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse, tandis qu'il a diminué dans les territoires.

Tel qu'observé lors des exercices financiers précédents, la grande majorité des nouvelles demandes de prestations parentales pour l'EF1920 ont été établies par des femmes (77,7 %). Toutefois, la hausse du nombre de demandes enregistrée pour l'EF1920 est attribuable à l'augmentation des demandes établies

par des hommes (voir le graphique 31). La part des demandes établies par des hommes s'est accrue de 5,5 points de pourcentage pour atteindre 22,3 % des demandes au cours de l'EF1920. Cette hausse peut être attribuable aux semaines supplémentaires de prestations qui sont offertes aux parents d'un enfant né ou adopté le 17 mars 2019 ou après, et qui partagent les prestations parentales.

Graphique 31 – Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi selon le sexe, Canada, EF0910 à EF1920

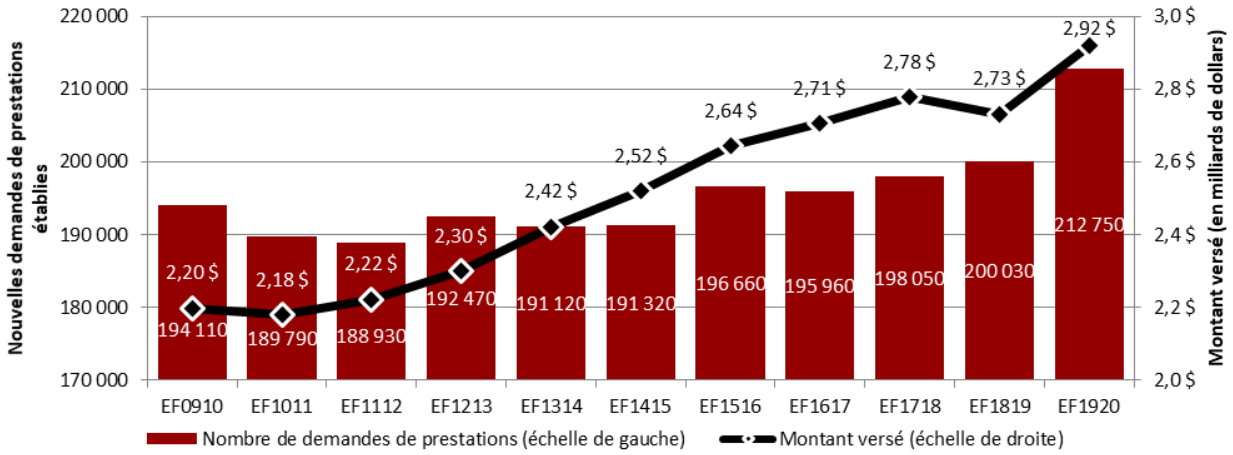


Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé.
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations parentales établies par des prestataires âgés de 24 ans et moins a diminué comparativement à l'EF1819, tandis qu'il a augmenté pour les prestataires âgés de 25 à 39 ans ainsi que pour ceux âgés de 40 ans et plus.

Le montant versé en prestations parentales totalisait 2,9 milliards de dollars pour l'EF1920, ce qui représente une hausse de 7,0 % par rapport à l'EF1819, et la plus importante augmentation observée au cours des onze dernières années (voir le graphique 32). La hausse des montants versés en prestations parentales s'explique par l'augmentation du nombre de demandes établies (+6,4 %) au cours de la période examinée. Les paiements versés en prestations parentales prolongées pour l'EF1920 représentaient 17,3 % du montant total payé en prestations parentales, soit l'équivalent de la proportion (17,8 %) de ces demandes parmi toutes les demandes de prestations parentales.

Graphique 32 – Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montants versés, Canada, EF0910 à EF1920



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

Les provinces et les territoires, sauf Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et le Nunavut, ont enregistré des hausses de leur montant versé en prestations parentales comparativement à l'EF1819. Les hommes ont connu une augmentation annuelle de leur montant total versé en prestations parentales (+22,4 %) plus élevée que celle des femmes (+5,4 %). Les prestataires âgés de 40 ans et plus ont enregistré la plus forte augmentation (+10,6 %) des montants versés parmi tous les groupes d'âge.

Tel que mentionné plus haut, le taux de prestations (soit 55 % versus 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne) et le montant maximum hebdomadaire sont différents selon que le prestataire ait reçu les prestations parentales standards ou prolongées. Les prestations parentales standards hebdomadaires moyennes étaient de 495 $ pour l'EF1920, soit une augmentation de 4,2 % par rapport à l'EF1819. Plus de la moitié (58,2 %) des prestataires ont reçu le montant maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales standards. En moyenne, les prestations hebdomadaires les plus élevées ont été versées dans le cas des demandes de prestations parentales standards établies dans les Territoires du Nord-Ouest (544 $), par les hommes (536 $) et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (520 $).

Les prestations parentales prolongées hebdomadaires moyennes s'élevaient à 307 $ pour l'EF1920, ce qui représente une hausse de 3,4 % comparativement à l'EF1819. Plus de la moitié (60,1 %) des prestataires ont reçu le montant maximum de prestations parentales prolongées hebdomadaires. Les prestations parentales prolongées hebdomadaires étaient, en moyenne, les plus élevées dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires (337 $), par les hommes (331 $) et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (319 $).

Durée des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

À l'instar des exercices financiers précédents, les mères ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité auxquelles elles avaient droit. Au cours de l'EF1920, 93,3 % 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 14,7 semaines pour la période examinée (voir le tableau 44).

Tableau 44 – Durée moyenne des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi complétées, Canada, EF1920

Type de prestations	Hommes[p]	Femmes[p]
Maternité	s.o.	14,7
Parentales standards	13,7	32,6
Parentales prolongées	16,6	55,1

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité ou en prestations parentales de l'a.-e. a été versé.
[p] Résultats préliminaires.
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sur la durée des demandes de prestations de maternité reposent un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., alors que celles sur les demandes de prestations parentales reposent sur un échantillon de 100 %.

Les statistiques sur les demandes de prestations parentales standards complétées durant la période analysée montrent que les femmes ont touché en moyenne 32,6 semaines, alors que les hommes ont touché 13,7 semaines. Dans le cas des demandes de prestations parentales prolongées complétées durant l'EF1920, la durée moyenne était de 55,1 semaines pour les femmes et 16,6 semaines pour les hommes.

Il est trop tôt pour présenter des résultats sur le partage et l'utilisation des semaines supplémentaires de prestations parentales offertes aux parents dont les enfants sont nés ou leur ont été confiés en vue de leur adoption le 17 mars 2019 ou après. Seul un petit nombre des demandes de prestations complétées au cours de l'EF1920 ont pu en bénéficier. Par ailleurs, comme la durée des prestations peut aller jusqu'à 18 mois après la naissance ou le placement pour adoption, ces demandes complétées sont généralement courtes, ce qui risque de sous-estimer la durée et de faussement représenter les données. Les futurs rapports de contrôle et d'évaluation présenteront ces résultats de manière plus juste. Voir la note méthodologique qui présente des changements liés aux statistiques sur le partage et la durée des demandes de prestations parentales.

Note méthodologique : Changements liés aux statistiques sur le partage et la durée des demandes de prestations parentales

Dans les rapports de contrôle et d'évaluation précédents, des statistiques étaient présentées sur le nombre moyen de semaines de prestations parentales utilisées par les parents ayant partagés ou non ces prestations. L'information sur le partage des prestations parentales était basée sur le formulaire de demande d'a.-e. rempli par les parents et reflétait davantage l'intention de partager les prestations au moment de faire la demande, plutôt que le partage réel au moment de recevoir les prestations.

Depuis septembre 2019[*], l'information sur le partage réel des prestations parentales pour les nouvelles demandes établies est disponible. Afin de s'assurer que les statistiques sur le taux de

partage réel et sur la durée des prestations reçues par chaque parent (y compris les semaines supplémentaires de prestations) soient les plus précises possibles, elles seront fondées sur les demandes de prestations parentales complétées. Toutefois, il est trop tôt pour présenter ces statistiques puisque la plupart des demandes de prestations parentales établies en septembre 2019 ou après ne sont pas complétées à la fin de l'exercice financier examiné (mars 2020). Les futurs rapports de contrôle et d'évaluation présenteront ces statistiques au fur et à mesure que des données plus matures deviendront disponibles.

Par ailleurs, les statistiques sur la durée des demandes de prestations parentales dans les rapports de contrôle et d'évaluation précédents étaient basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e. Afin de tenir compte de l'information sur le partage réel des prestations parentales, il est nécessaire d'utiliser un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. Par conséquent, commençant avec le présent rapport, les statistiques sur la durée des prestations parentales (et sur le taux de partage réel rapporté dans les futurs rapports) sont basées sur un échantillon de 100 % des données. Le nombre de demandes de prestations parentales établies et le montant versé en prestations parentales continuent de reposer sur un échantillon de 10 % des données.

* L'information sur le partage réel des prestations parentales n'est disponible que pour un petit nombre de demandes de prestations établies avant septembre 2019. Par conséquent, le taux de partage réel pourrait être sous-estimé pour ces demandes de prestations parentales.

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.

En raison de la pandémie de COVID-19 et de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence, aucune nouvelle demande de prestations de maladie n'a été établie entre le 15 mars 2020 et le 26 septembre 2020. Par conséquent, les résultats sur les nouvelles demandes établies présentés dans cette sous-section couvrent la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 14 mars 2020. Par ailleurs, les résultats sur les montants de prestations payés portent sur la période entière du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés 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'EF1920, près de 421 100 nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies, soit une augmentation de 0,1 %, ce qui est relativement inchangé par rapport à l'EF1819. Cinq provinces et territoires ont enregistré une augmentation des demandes, et le même nombre ont vu une diminution des demandes. Trois provinces sont restées relativement inchangées par rapport à l'EF1819, soit : le Québec, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique (voir le tableau 45).

Tableau 45 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

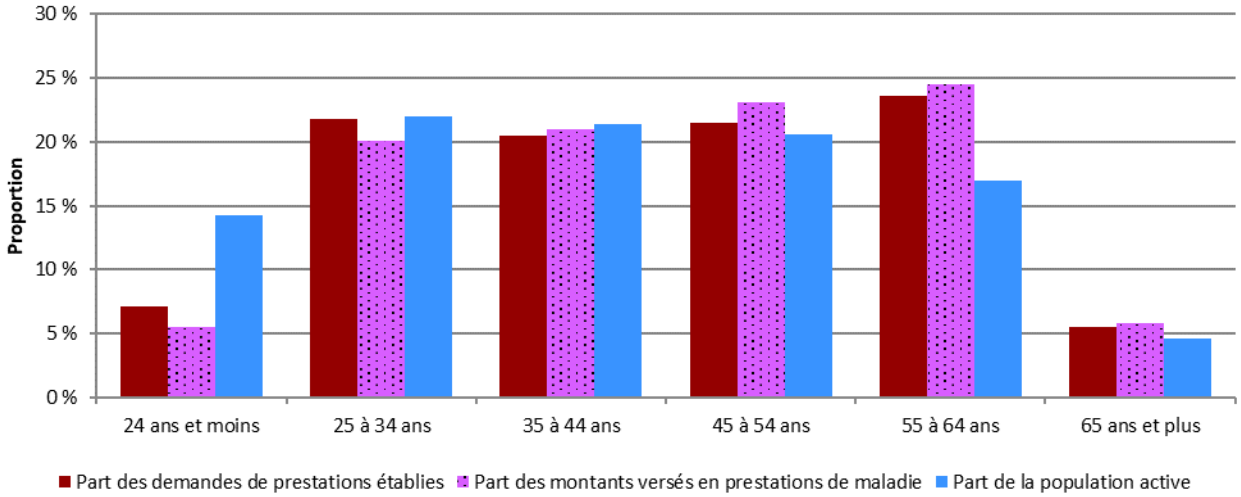
Province ou territoire	Nombre de demandes établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	11 500	11 340	-1,4 %	48,7 $	50,9 $	+4,6 %
Île-du-Prince-Édouard	5 960	6 120	+2,7 %	21,4 $	21,1 $	-1,6 %
Nouvelle-Écosse	21 130	21 910	+3,7 %	81,4 $	85,7 $	+5,3 %
Nouveau-Brunswick	30 080	30 080	0,0 %	111,2 $	114,0 $	+2,5 %
Québec	134 600	134 070	-0,4 %	507,0 $	553,4 $	+9,2 %
Ontario	112 990	111 200	-1,6 %	519,7 $	545,8 $	+5,0 %
Manitoba	11 030	11 380	+3,2 %	48,2 $	49,3 $	+2,3 %
Saskatchewan	8 200	7 890	-3,8 %	36,4 $	39,3 $	+7,9 %
Alberta	31 430	32 930	+4,8 %	150,3 $	162,9 $	+8,3 %
Colombie-Britannique	53 190	53 390	+0,4 %	241,5 $	261,4 $	+8,2 %
Yukon	300	440	+46,7 %	1,8 $	2,1 $	+17,5 %
Territoires du Nord-Ouest	280	250	-10,7 %	1,4 $	1,8 $	+30,3 %
Nunavut	150	140	-6,7 %	0,6 $	1,2 $	+100,2 %
Sexe						
Hommes	184 820	189 250	+2,4 %	830,0 $	880,6 $	+6,1 %
Femmes	236 020	231 890	-1,7 %	939,6 $	1 008,2 $	+7,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	30 250	30 010	-0,8 %	99,5 $	104,8 $	+5,3 %
25 à 34 ans	90 000	91 570	+1,7 %	356,4 $	379,2 $	+6,4 %
35 à 44 ans	85 520	86 210	+0,8 %	368,8 $	396,3 $	+7,4 %
45 à 54 ans	94 980	90 670	-4,5 %	426,4 $	436,2 $	+2,3 %
55 à 64 ans	98 340	99 220	+0,9 %	426,4 $	463,1 $	+8,6 %
65 ans et plus	21 750	23 460	+7,9 %	92,1 $	109,2 $	+18,6 %
Canada	**420 840**	**421 140**	**+0,1 %**	**1 769,6 $**	**1 888,8 $**	**+6,7 %**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Comme par le passé, une plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies par des femmes (55,1 %) que par des hommes (44,9 %). Les hommes ont enregistré une augmentation de 2,4 % du nombre de demandes de prestations de maladie, tandis que les femmes ont connu une diminution de 1,7 %. La plus récente *Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi* a démontré que le sexe (et le niveau de scolarité) n'a pas d'effet statistique significatif sur la probabilité de demander ou non des prestations de maladie de l'a.-e. lorsque d'autres caractéristiques liées au prestataire sont prises en considération (telles que sa maladie ou l'industrie associée à son l'emploi)[103].

Les prestataires âgés de 55 à 64 ans ont établi la plus grande proportion des nouvelles demandes de prestations de maladie durant l'EF1920 (23,6 %). Comme pour l'EF1819, les prestataires de 65 ans et plus ont enregistré l'augmentation la plus importante du nombre de demandes (+7,9 %), tandis que seuls les prestataires de 45 à 54 ans ont connu une baisse dans les nouvelles demandes (-4,5 %). Relativement à leur représentation dans la main d'œuvre nationale, 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)[104]. L'*Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi* a également démontré que plus la personne est âgée, plus elle est susceptible de demander des prestations de maladie de l'a.-e. (pour chaque décennie de vie, la personne est 3,4 % plus susceptible de demander des prestations).

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, EF1920



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 6,7 % pour atteindre 1,9 milliard de dollars durant l'EF1920. La majorité des provinces et des territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-

[103] EDSC, Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi. (Ottawa: EDSC: Direction de l'évaluation, 2020).
[104] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Édouard, ont enregistré une hausse de leur montant total versé en prestations de maladie (voir le tableau 45).

Comme dans le cas des nouvelles demandes de prestations, les femmes ont touché une part des montants versés en prestations de maladie un peu plus grande que celle des hommes, 53,4 % et 46,6 % respectivement. Cependant, contrairement à l'exercice financier précédent, les hommes ont connu une augmentation annuelle de leurs montants reçus inférieure à celle des femmes (+6,1 % comparativement à +7,3 %, 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 28,0 % des nouvelles demandes de prestations de maladie et des prestations de maladie versées, alors qu'elles représentaient 20,9 % des travailleurs (voir le tableau 46).

Tableau 46 –Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé, et emploi, selon l'industrie, Canada, EF1920

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	**117,5 (27,9 %)**	**527,9 $ (28,0 %)**	**3 971,3 (20,9 %)**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	17,0 (4,0 %)	82,9 $ (4,4 %)	617,6 (3,3 %)
Services publics	0,7 (0,2 %)	3,1 $ (0,2 %)	138,8 (0,7 %)
Construction	45,6 (10,8 %)	205,1 $ (10,9 %)	1 478,1 (7,8 %)
Fabrication	54,2 (12,9 %)	236,8 $ (12,5 %)	1 736,9 (9,2 %)
Industries productrices de services	**291,6 (69,2 %)**	**1 314,6 $ (69,6 %)**	**14 994,6 (79,1 %)**
Commerces de gros et de détail	67,0 (15,9 %)	275,5 $ (14,6 %)	2 823,3 (14,9 %)
Transport et entreposage	21,9 (5,2 %)	114,3 $ (6,1 %)	1 033,8 (5,5 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	12,0 (2,8 %)	59,0 $ (3,1 %)	1 216,1 (6,4 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,5 (3,0 %)	58,3 $ (3,1 %)	1 544,5 (8,1 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	27,5 (6,5 %)	129,0 $ (6,8 %)	755,9 (4,0 %)
Services éducatifs	13,1 (3,1 %)	55,3 $ (2,9 %)	1 359,0 (7,2 %)
Soins de santé et aide sociale	52,7 (12,5 %)	246,9 $ (13,1 %)	2 503,3 (13,2 %)
Information, culture et loisirs**	8,6 (2,0 %)	35,2 $ (1,9 %)	759,2 (4,0 %)
Services d'hébergement et de restauration	29,9 (7,1 %)	113,3 $ (6,0 %)	1 189,5 (6,3 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	18,0 (4,3 %)	77,7 $ (4,1 %)	805,9 (4,2 %)
Administration publique	28,5 (6,8 %)	150,1 $ (7,9 %)	1 004,0 (5,3 %)
Non classées* **	**12,1 (2,9 %)**	**46,3 $ (2,5 %)**	**s.o.**
Canada	**421,1 (100,0 %)**	**1 888,8 $ (100,0 %)**	**18 965,9 (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 456 $ pour l'EF1920, soit une augmentation de 4,0 % par rapport à l'exercice précédent. Comme pour l'EF1819, un peu plus du tiers (37,6 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. Cela représente une hausse de 1,7 point de pourcentage comparativement à l'EF1819. 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 (544 $), par les hommes (492 $) et par les prestataires âgés de 35 à 44 ans (472 $).

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'EF1920 a augmenté par rapport à l'EF1819 pour atteindre 10,0 semaines. En moyenne, les hommes et les femmes ont touché respectivement 9,6 et 10,3 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 ont connu, en moyenne, la durée la plus courte (9,2 semaines), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus ont enregistré la durée la plus longue (10,5 semaines).

Un peu plus du tiers (36,7 %) 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 (38,5 %) étaient généralement plus susceptibles d'utiliser le nombre maximal de semaines de prestations que les hommes (34,4 %).

L'utilisation du total des 15 semaines de prestations de maladie semble corrélée avec l'âge des prestataires. Il y avait 29,2 % des prestataires âgés de 24 ans et moins qui utilisaient le nombre maximal de semaines, comparativement à 42,0 % des prestataires âgés de 55 ans et plus (voir le tableau 47).

L'*Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi* a constaté que « la durée des prestations convient à la plupart des prestataires, mais les personnes ayant une maladie grave ou de longue durée sont plus susceptibles d'utiliser l'ensemble des 15 semaines de prestations de maladie et de demeurer encore malades une fois que ces dernières prennent fin »[105].

Tableau 47 – 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, EF1516 à EF1920

Catégorie d'âge	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]
24 ans et moins	27,0 %	28,2 %	26,6 %	25,8 %	29,2 %
25 à 44 ans	32,8 %	32,2 %	31,7 %	31,6 %	32,8 %
45 à 54 ans	37,6 %	38,9 %	38,2 %	37,0 %	39,6 %
55 ans et plus	41,9 %	42,7 %	40,5 %	39,7 %	42,0 %
Canada	**35,9 %**	**36,3 %**	**35,3 %**	**34,7 %**	**36,7 %**

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

[p] Données préliminaires.

[r] Données révisées.

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

[105] EDSC, Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi, page 3. (Ottawa: EDSC: Direction de l'évaluation, 2020).

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[106]. 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[107].

[106] 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.

[107] Depuis le 3 décembre 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, montant versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1920, on comptait près de 7 600 nouvelles demandes de prestations de compassion établies, soit une baisse de 9,6 % par rapport à la période précédente. Le nombre de demandes a diminué pour une deuxième année consécutive. Moins d'une demande de prestations de compassion sur dix établies durant l'EF1920 avait des semaines de prestations qui étaient partagées entre deux proches aidants admissibles ou plus (7,2 %). Cette proportion est demeurée stable comparativement à l'EF1819 (7,5 %).

Toutes les régions ont connu une diminution du nombre de demandes de prestations de compassion durant la période examinée, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador (voir le tableau 48). Les hommes et les femmes ont également enregistré une baisse du nombre de demandes, bien que les femmes aient connu une plus forte diminution (-10,2 %). Les femmes continuaient à établir la plus grande part des demandes de prestations de compassion (70,5 %) comparativement aux hommes (29,5 %).

Tableau 48 – Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Région	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en milliers de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	92	95	+3,3 %	514,0 $	472,6 $	-8,1 %
Île-du-Prince-Édouard	40	29	-27,5 %	248,5 $	163,3 $	-34,3 %
Nouvelle-Écosse	281	273	-2,8 %	1 377,0 $	1 302,2 $	-4,1 %
Nouveau-Brunswick	193	173	-10,4 %	1 096,1 $	959,4 $	-12,5 %
Québec	1 497	1 305	-12,8 %	6 468,3 $	5 547,0 $	-14,2 %
Ontario	3 574	3 223	-9,8 %	19 988,7 $	17 170,7 $	-14,1 %
Manitoba	346	301	-13,0 %	1 847,3 $	1 494,5 $	-19,1 %
Saskatchewan	219	175	-20,1 %	1 429,5 $	1 024,6 $	-28,3 %
Alberta	866	776	-10,4 %	5 671,1 $	4 806,3 $	-15,2 %
Colombie-Britannique	1 243	1 205	-3,1 %	6 993,7 $	6 486,3 $	-7,3 %
Territoires	34	26	-23,5 %	200,9 $	128,4 $	-36,1 %
Sexe						
Hommes	2 436	2 239	-8,1 %	14 950,6 $	13 009,4 $	-13,0 %
Femmes	5 949	5 342	-10,2 %	30 884,4 $	26 563,8 $	-14,0 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	116	136	+17,2 %	473,1 $	578,9 $	+22,4 %
25 à 44 ans	2 723	2 446	-10,2 %	14 449,2 $	12 339,1 $	-14,6 %
45 à 54 ans	2 681	2 409	-10,1 %	15 055,4 $	12 560,7 $	-16,6 %
55 ans et plus	2 865	2 590	-9,6 %	15 857,3 $	14 094,5 $	-11,1 %
Canada	**8 385**	**7 581**	**-9,6 %**	**45 835,0 $**	**39 573,2 $**	**-13,7 %**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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 ans et moins étaient le seul groupe d'âge a enregistré une augmentation (+17,2 %) des demandes de prestations de compassion. Cependant, comme par le passé, elles ont établies une part beaucoup plus petite des demandes (1,8 %) comparativement à leur représentation dans la population active au Canada (14,3 %)[108]. Les personnes âgées de 25 à 44 ans avaient aussi établi une part plus petite des demandes de prestations de compassion (32,3 %) que leur poids relatif dans la population active canadienne (43,5 %). À l'inverse, les personnes âgées de 45 à 54 ans et celles âgées de

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

55 ans et plus avaient établi une plus grande part des demandes de prestations de compassion (31,8 % et 34,2 %, respectivement) que leur représentation dans la population active du Canada (20,6 % et 21,6 % respectivement).

Le montant total versé en prestations de compassion s'élevait à 39,6 millions de dollars pour l'EF1920, ce qui correspond à une baisse de 13,7 % par rapport à la période antérieure.

Les montants versés en prestations de compassion durant l'EF1920 ont diminué dans toutes les provinces et dans les territoires (voir le tableau 48). Les hommes et les femmes ont connu une baisse des montants reçus, bien que les femmes continuaient de toucher plus des deux tiers (67,1 %) des prestations de compassion versées.

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 31,2 % des montants versés alors que ce groupe d'âge comptait pour 43,5 % 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 31,7 % et 35,6 % du montant total des paiements en prestations de compassion alors qu'ils représentaient 20,6 % et 21,6 % de la population active, respectivement. Comme dans le cas des demandes établies, tous les groupes d'âge ont enregistré une diminution des montants reçus par rapport à l'exercice précédent, sauf les prestataires de 24 ans et moins qui ont enregistré une hausse de 22,4 % des paiements reçus.

Le taux de prestations de compassion hebdomadaires moyen a augmenté de 2,8 % pour atteindre 482 $ au cours de l'EF1920. 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 (525 $), par les hommes (512 $) et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (494 $).

Durée des prestations de compassion de l'assurance-emploi

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF1920 était de 11,0 semaines. Bien qu'il s'agisse d'une légère diminution par rapport à la durée moyenne enregistrée pour l'EF1819 (11,4 semaines), elle demeure plus élevée que les durées moyennes durant l'EF1516 et l'EF1617 (voir le tableau 49). Ce changement peut s'expliquer notamment par le changement du nombre maximal de semaines de prestations de compassion offertes depuis le 3 janvier 2016[109].

[109] En date du 3 janvier 2016, les prestataires de prestations de compassion peuvent recevoir jusqu'à 26 semaines de prestations, une augmentation comparativement aux six semaines qui étaient offertes auparavant.

Tableau 49 – 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, EF1516 à EF1920

	EF1516	EFY1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]
Durée moyenne (semaines)	4,6	9,8	12,0	11,4	11,0
Part (en %) des demandes de prestations de compassion utilisant:					
6 semaines de prestations ou plus	54,8 %	64,5 %	64,9 %	62,0 %	61,0 %
26 semaines de prestations	s.o.	13,8 %	20,3 %	17,2 %	16,4 %

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

[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'EF1920 (11,3 et 10,9 semaines, respectivement). Au cours de la même période, les prestataires âgés de 44 ans et moins ont bénéficié, en moyenne, de 10,5 semaines de prestations de compassion, alors que ceux âgés de 55 ans et plus ont touché, en moyenne, 11.8 semaines de prestations (voir l'annexe 2.18.2).

Parmi les demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF1920, 61,0 % ont utilisé six semaines de prestations ou plus. Cette proportion, qui est similaire celles enregistrées au cours des exercices antérieurs (voir le tableau 49), 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 16,4 % des demandes de prestations de compassion complétées qui avaient reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations au cours de l'EF1920, une baisse par rapport à l'EF1819 (17,2 %).

Une étude[110] 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 six 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 légèrement plus susceptibles de toucher six semaines ou plus de prestations de compassion (64,7 %) que les prestataires âgés de 24 ans et moins (62,3 %) et que ceux âgés de 25 à 44 ans (58,7 %). Cependant, les prestataires âgés de 55 ans et plus étaient proportionnellement moins nombreux à utiliser le total des 26 semaines de prestations de compassion que les prestataires âgés de 24 ans et moins (18,0 % comparativement à 23,7 %).

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

2.6.5 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Les prestations d'a.-e. pour proches aidants d'adultes 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 une personne âgée 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

Au cours de l'EF1920, on comptait près de 11 600 demandes établies de prestations pour proches aidants d'adultes, soit une augmentation de 2,0 % par rapport à la période précédente. Les femmes ont établi près des deux tiers de ces demandes (67,9 %) (voir le tableau 50). Les personnes âgées de 45 ans et plus représentaient 68,5 % des demandes établies.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'adultes durant l'EF1920 a atteint 55,7 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 13,4 % comparativement à l'EF1819. Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes et les prestataires âgés de 45 ans et plus ont reçu une plus grande part des paiements versés comparativement aux hommes et aux prestataires plus jeunes, respectivement.

Tableau 50 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Région	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en milliers de dollars)		
	EF1819[r]	EF1920	Variation (%)	EF1819[r]	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	216	184	-14,8 %	991,6 $	783,7 $	-21,0 %
Île-du-Prince-Édouard	77	87	+13,0 %	333,9 $	421,7 $	+26,3 %
Nouvelle-Écosse	330	322	-2,4 %	1 350,8 $	1 588,1 $	+17,6 %
Nouveau-Brunswick	303	282	-6,9 %	1 229,4 $	1 310,7 $	+6,6 %
Québec	2 031	1 934	-4,8 %	8 302,1 $	8 801,9 $	+6,0 %
Ontario	5 168	5 419	+4,9%	22 753,2 $	25 654,8 $	+12,8 %
Manitoba	370	407	+10,0 %	1 511,9 $	1 979,0 $	+30,9 %
Saskatchewan	254	304	+19,7 %	1 177,9 $	1 586,7 $	+34,7 %
Alberta	1 062	1 031	-2,9 %	4 820,0 $	5 599,0 $	+16,2 %
Colombie-Britannique	1 399	1 575	+12,6 %	6 122,6 $	7 647,9 $	+24,9 %
Territoires	31	47	+51,6 %	163,2 $	295,8 $	+81,2 %
Indéterminée*	124	s.o.	s.o.	325,1 $	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	3 593	3 725	+3,7 %	16 344,9 $	19 098,4 $	+16,8 %
Femmes	7 772	7 867	+1,2 %	32 737,1 $	36 570,9 $	+11,7 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	180	229	+27,2 %	647,1 $	740,2 $	+14,4 %
25 à 34 ans	1 180	1 292	+9,5 %	5 013,7 $	5 831,3 $	+16,3 %
35 à 44 ans	2 106	2 128	+1,0 %	8 939,4 $	10 236,5 $	+14,5 %
45 à 54 ans	3 584	3 521	-1,8 %	15 901,3 $	17 264,8 $	+8,6 %
55 à 64 ans	3 636	3 682	+1,3 %	15 775,8 $	18 022,9 $	+14,2 %
65 ans et plus	679	740	+9,0 %	2 804,7 $	3 573,7 $	+27,4 %
Canada	**11 365**	**11 592**	**+2,0 %**	**49 082,0 $**	**55 669,3 $**	**+13,4 %**

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 d'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données. Pour l'EF1920, les demandes dont la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario pour des raisons de confidentialité.

r Données révisées.

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

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'adultes était de 449 $ pour l'EF1920, une hausse de 3,0 % par rapport à l'EF1819. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes (488 $), dans les Territoires (531 $) et par les prestataires âgés de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans (466 $ et 467 $, respectivement).

Durée des prestations d'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.

La durée moyenne des demandes de prestations pour proches aidants d'adultes complétées au cours de l'EF1920 était de 10,6 semaines. Ceci est pratiquement inchangée comparativement à l'EF1819 (10,7 semaines). Les hommes et les femmes ont reçu, en moyenne, 10,4 et 10,7 semaines de prestations pour proches aidants d'adultes durant l'EF1920, respectivement. Le nombre moyen de semaines était plus élevé pour les prestataires de 65 ans et plus (11,9 semaines) et pour les prestataires de 55 à 64 ans (11,1 semaines).

2.6.6 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestations d'a.-e. pour proches aidants d'enfants[111] offrent un soutien temporaire du revenu pour une période maximale de 35 semaines aux personnes admissibles qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé de moins de 18 ans. 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[112]. 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 d'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 a diminué de 5,6 % comparativement à l'EF1819, pour atteindre 5 400 demandes durant l'EF1920. La plupart des régions ont enregistré une baisse du nombre de demandes établies durant la période examinée (voir le tableau 51).

[111] 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.

[112] Depuis le 3 décembre 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 51 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1819 à EF1920

Région	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en milliers de dollars)		
	EF1819[r]	EF1920	Variation (%)	EF1819[r]	EF1920	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	63	72	+14,3 %	550,9 $	554,1 $	+0,6 %
Île-du-Prince-Édouard	33	25	-24,2 %	190,6 $	115,0 $	-39,7 %
Nouvelle-Écosse	103	140	+35,9 %	741,4 $	990,4 $	+33,6 %
Nouveau-Brunswick	107	104	-2,8 %	648,8 $	708,3 $	+9,2 %
Québec	1 124	1 054	-6,2 %	6 510,0 $	6 724,9 $	+3,3 %
Ontario	2 164	2 056	-5,0 %	14 893,3 $	14 104,3 $	-5,3 %
Manitoba	212	195	-8,0 %	1 306,3 $	1 393,5 $	+6,7 %
Saskatchewan	233	180	-22,7 %	1 719,2 $	1 031,4 $	-40,0 %
Alberta	888	798	-10,1 %	5 766,2 $	5 715,7 $	-0,9 %
Colombie-Britannique	737	759	+3,0 %	4 327,6 $	4 820,7 $	+11,4 %
Territoires	20	20	0,0 %	157,3 $	120,8 $	-23,2 %
Indéterminée*	38	s.o.	s.o.	96,9 $	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	1 224	1 201	-1,9 %	8 124,1 $	8 036,3 $	-1,1 %
Femmes	4 498	4 202	-6,6 %	28 784,2 $	28 242,7 $	-1,9 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	253	226	-10,7 %	1 242,9 $	1 168,8 $	-6,0 %
25 à 44 ans	4 886	4 546	-7,0 %	30 968,7 $	30 061,8 $	-2,9 %
45 à 54 ans	505	551	+9,1 %	4 032,3 $	4 395,3 $	+9,0 %
55 ans et plus	78	80	+2,6 %	664,5 $	653,2 $	-1,7 %
Canada	**5 722**	**5 403**	**-5,6 %**	**36 908,3 $**	**36 279,1 $**	**-1,7 %**

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

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données. Pour l'EF1920, les demandes dont la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario pour des raisons de confidentialité.

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 (77,8 %) que par des hommes (22,2 %). Tant les hommes que les femmes ont enregistré une diminution 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 (84,1 %). Les personnes âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 45 ans et plus représentaient 4,2 % et 11,7 % des nouvelles demandes, respectivement. Les prestataires âgés de 45 ans et plus ont enregistré une augmentation du nombre de demandes comparativement à l'EF1819.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'enfants s'est chiffré à 36,3 millions de dollars durant l'EF1920, soit une diminution de 1,7 % par rapport à l'exercice financier précédent. Comme dans le cas des demandes établies, les femmes ont touché la plupart des prestations versées (77,8 %), 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 (82,9 %).

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'enfants était de 462 $ pour l'EF1920, ce qui représente une augmentation de 1,5 % par rapport à l'exercice précédent. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires des prestations pour proches aidants d'enfants le

plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes (500 $), dans les Territoires (499 $) et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (467 $).

Durée des prestations d'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, 15,4 semaines de prestations au cours de la période examinée, soit une baisse de 1,6 semaine par rapport à l'EF1819. Les femmes ont reçu, en moyenne, davantage de semaines de prestations que les hommes, soit 15,9 semaines comparativement à 14,0 semaines, respectivement. Le nombre moyen de semaines de prestations utilisées était plus élevé pour les prestataires âgés de 55 ans et plus (21,8 semaines) et pour ceux âgés de 45 à 54 ans (18,2 semaines).

2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations spéciales après s'être inscrits au programme d'assurance-emploi. Les prestations spéciales qui leur sont offertes sont les mêmes que celles versées aux salariés.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'a.-e. comme travailleurs autonomes, la personne intéressée doit :

- s'inscrire auprès de 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[113] ;
- avoir réduit le temps consacré à son entreprise, et ce de plus de 40 %;
- répondre aux critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées[114].

Au cours de l'EF1920, on comptait près de 6 600 travailleurs autonomes supplémentaires ayant conclu un accord volontaire avec Service Canada. Le nombre total des travailleurs autonomes participant au régime s'est accru à près de 29 900. Cela représente une augmentation de 28,2 % par rapport à l'EF1819 (voir le tableau 52).

[113] Ce seuil a été porté à 7 121 $ (rémunération de 2018) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2019 et 7 279 $ (rémunération de 2019) pour les demandes établies en 2020.
[114] Pour en savoir davantage sur les prestations spéciales aux travailleurs autonomes, consulter le site Web.

Tableau 52 – Travailleurs autonomes inscrits au régime de l'assurance-emploi, Canada, EF1516 à EF1920

Nombre de travailleurs	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920
Taux net d'inscription	1 704	1 820	1 874	2 046	6 572
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	2 338	2 547	2 475	2 627	7 775
Inscrits ayant annulé ou terminé leur participation (s'étant désinscrits)	-634	-727	-601	-581	-1 203
Total cumulatif à la fin de l'exercice	**17 546**	**19 366**	**21 240**	**23 286**	**29 858**

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada, échantillon de 100 %.

Une étude[115] 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, surtout 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.

Aussitôt que des travailleurs autonomes reçoivent des prestations d'a.-e., ils doivent verser des cotisations basées sur leur revenu tiré d'un travail autonome pour le reste de leur vie professionnelle en tant que travailleur autonome. Ceux 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.

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes, montants versés et niveaux de prestations

Un total de 834 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes durant l'EF1920, soit une augmentation de 14,6 % 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 53).

[115] EDSC, Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019).

Table 53 – 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, EF1819 à EF1920

Type de prestations	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en milliers de dollars)		
	EF1819	EF1920	Variation (%)	EF1819[r]	EF1920	Variation (%)
Maternité	543	619	+14,0 %	2 576,8 $	3 240,6 $	+25,8 %
Parentale	615	667	+8,5 %	6 412,4 $	7 048,4 $	+9,9 %
Autres types de prestations spéciales de l'a.-e.	158	198	+25,3 %	391,1 $	551,5 $	+41,0 %
Région						
Atlantique	52	44	-15,4 %	651,8 $	519,9 $	-20,2 %
Québec	19	32	+68,4 %	40,2 $	84,9 $	+111,3 %
Ontario	310	341	+10,0 %	4 116,8 $	4 794,7 $	+16,5 %
Prairies	179	208	+16,2 %	2 137,8 $	2 626,3 $	+22,9 %
Colombie-Britannique et les Territoires	168	209	+24,4 %	2 433,7 $	2 814,6 $	+15,6 %
Sexe						
Hommes	37	38	+2,7 %	152,4 $	169,8 $	+11,4 %
Femmes	691	796	+15,2 %	9 227,9 $	10 670,7 $	+15,6 %
Catégorie d'âge						
29 ans et moins	118	136	+15,3 %	1 581,1 $	1 912,5 $	+21,0 %
30 à 39 ans	532	589	+10,7 %	7 244,8 $	8 329,1 $	+15,0 %
40 à 54 ans	56	77	+37,5 %	477,4 $	501,5 $	+5,0 %
55 ans et plus	22	32	+45,5 %	77,0 $	97,4 $	+26,4 %
Canada	**728**	**834**	**+14,6 %**	**9 380,3 $**	**10 840,5 $**	**+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 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.

[r] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi précédents, les montants versés en prestations spéciales pour travailleurs autonomes étaient basés sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi. Commençant avec l'EF1920, les montants versés sont basés sur un échantillon de 100 %. Par conséquent, les statistiques pour l'EF1819 ont été 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.

L'Ontario est la région qui a établi le plus grand nombre de demandes pour l'EF1920, elle a aussi enregistré une augmentation des demandes, 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 (3.8 % 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 vertu du Régime québécois d'assurance parentale dans lequel la participation des travailleurs autonomes est obligatoire (voir la sous-section 2.6.2).

Comme par le passé, les femmes constituaient la grande majorité (95,4 %) des nouvelles demandes de prestations de l'a.-e. établies par des travailleurs autonomes. En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 30 à 39 ans représentaient la plus grande part des nouvelles demandes (70,6 %) et ont enregistré la plus faible augmentation parmi les groupes d'âge comparativement à l'EF1819. Les prestataires âgés de 55 ans et plus représentaient la plus petite part des nouvelles demandes, mais ont connu l'augmentation la plus importante du nombre de demandes (+45,5 %).

Le montant total versé en prestations spéciales de l'a.-e. aux travailleurs autonomes se chiffrait à 10,8 millions de dollars pour la période analysée. Il s'agit d'une augmentation de 15,6 % comparativement à l'EF1819. Les provinces de l'Atlantique est la seule région a enregistré une diminution des paiements (-20,2 %), tandis que le Québec a plus que doublé les paiements reçus en prestation spéciales pour travailleurs autonomes (+111,3 %) par rapport à l'exercice précédent.

Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes ont touché la majeure partie des prestations spéciales totales versées aux travailleurs autonomes. Les hommes et les femmes ont chacun connu une hausse annuelle de leur montant total reçu en prestations.

Tout comme dans le cas des demandes, les personnes âgées de 55 ans et plus ont enregistré la plus grande augmentation des montants reçus en prestations spéciales pour travailleurs autonomes (+26,4 %). Tous les groupes d'âge ont connu une hausse de leurs prestations reçues.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen[116] pour les prestations spéciales de l'a.-e. versées aux travailleurs autonomes a augmenté de 4,5 % pour atteindre 365 $ par demande, soit la septième augmentation de suite. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé pour les demandes établies en Colombie-Britannique et dans les territoires (413 $), par les femmes (368 $) et par les prestataires âgés de 30 à 39 ans (377 $).

[116] 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[117]. 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[118] avant d'être créditées au Compte des opérations de l'a.-e. (Compte). 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.

Commençant avec le taux de cotisation à l'a.-e. de 2017, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) est responsable de fixer le taux de cotisation annuelle à l'a.-e. selon un mécanisme qui vise à assurer l'équilibre du Compte sur une période de sept ans (c'est-à-dire que le solde projeté au Compte devrait être de 0 $ en 7 ans), tel que prévu par 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 cumulatif. Les changements annuels au taux de cotisation à l'a.-e. sont, conformément à la loi, limités à des augmentations ou des diminutions d'au plus cinq cents par année[119]. Le graphique 34

---

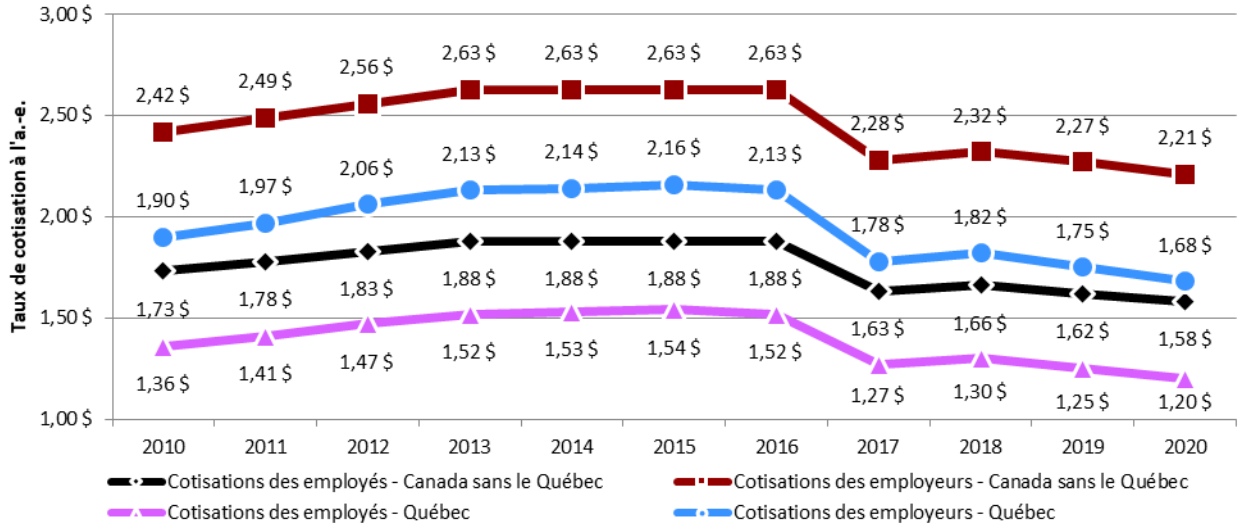
[117] La section 4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit le calcul annuel du MRA, qui est indexé à l'augmentation du pourcentage annuel de la rémunération hebdomadaire assurable de l'ensemble des industries au Canada, tel que l'affiche Statistique Canada, afin de veiller à ce que le revenu assuré conserve sa valeur relative.

[118] 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.

[119] 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.

montre les taux de cotisation à l'a.-e. des employés et des employeurs[120] au Québec et dans le reste du Canada au cours des 11 dernières années.

Graphique 34 – Taux de cotisation à l'assurance-emploi (arrondis) par 100 $ de gains assurables, Canada, 2010 à 2020



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2020, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2020) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

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 2020, le MRA était de 54 200 $, une augmentation de 1 100 $ (+2,1 %) par rapport au MRA de l'année précédente qui était de 53 100 $.

En 2020, la Commission a établi le taux de cotisation à l'a.-e. des employés (non couverts par un régime provincial d'assurance parentale) à 1,58 $ 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 856,36 $ en 2020. 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 2020, les employeurs ont cotisé à raison de 2,21 $ (2,212 $ non arrondi) par tranche de 100 $ de la rémunération assurable de leurs employés, jusqu'à un maximum de 1 198,90 $.

[120] Diverses mesures ont été mises en place au cours de la dernière décennie pour réduire les cotisations à l'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 à l'a.-e. versées par l'entreprise. Le crédit pour l'emploi visant les petites entreprises a réduit les cotisations à l'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.

Les travailleurs autonomes ayant souscrit au régime cotisent à l'a.-e. au même taux que les employés, et comme ces derniers, jusqu'à l'atteinte du MRA[121].

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 2020, le taux de cotisation au régime d'a.-e. était de 1,20 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable pour les employés du Québec, et celui des employeurs était de 1,68 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable de leurs employés (voir le tableau 54).

Tableau 54 – 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, 2017 à 2020

Catégorie	Cotisants	2017	2018	2019	2020
Résidents d'une province n'offrant pas de régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,63 $	1,66 $	1,62 $	1,58 $
	Employeurs	2,282 $	2,324 $	2,268 $	2,212 $
Résidents d'une province offrant un régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,27 $	1,30 $	1,25 $	1,20 $
	Employeurs	1,778 $	1,82 $	1,75 $	1,68 $
Maximum de la rémunération assurable	Employés	51 300 $	51 700 $	53 100 $	54 200 $
Cotisation maximale annuelle	Employés	836,19 $	858,22 $	860,22 $	856,36 $
	Employeurs	1 170,67 $	1 201,51 $	1 204,31 $	1 198,90 $

* Par tranche de 100 $ de la rémunération assurable

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2020, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2020) 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 553 $ en 2020 en fonction du taux de cotisation fixé à 1,58 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable. Son employeur verserait une cotisation de 774,20 $ sur sa rémunération, pour un total combiné de 1 327,20 $ de cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. pour l'année 2020.

Cependant, si Émilie travaillait et vivait au Québec, sa cotisation annuelle d'a.-e. serait réduite à 420 $ en 2020, et son employeur verserait une cotisation d'a.-e. de 588 $ sur sa rémunération, pour un total

[121] 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 7 121 $ (rémunération de 2018) pour les demandes établies en 2019 et à 7 279 $ (rémunération de 2019) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2020.

combiné de 1 008 $ de cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. Au taux de cotisation de 0,494 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables en 2020, la contribution d'Émilie au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) serait de 172,90 $, tandis que celle de son employeur serait de 242,20 $. 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[122], 849 300 personnes étaient admissibles à un remboursement complet de leurs cotisations à l'a.-e. en 2018 (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 4,6 % des personnes ayant une rémunération assurable. Parmi les personnes qui étaient admissibles à un remboursement complet de leur cotisation à l'a.-e., 74,2 % ont produit une déclaration de revenus et 66,4 % 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, 8,6 millions de dollars ont été remis aux personnes admissibles en 2018, chaque personne ayant reçu en moyenne un remboursement de 15,20 $.

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 de courte durée, 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

[122] 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 de courte durée 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[123]. 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 approuvés; chaque régime a son propre taux, tel que précisé ci-dessous :

- Catégorie 1 : régimes cumulatifs de congés de maladie payés qui permettent d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 75 jours.
- Catégorie 2 : régimes cumulatifs de congés de maladie payés qui permettent d'accumuler au moins une journée et 2/3 de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 125 jours.
- Catégorie 3 : régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période de prestations est d'au moins 15 semaines.
- Catégorie 4 : régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période 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 2020, les taux de réduction étaient respectivement de 0,22 %, 0,37 %, 0,36 % et 0,40 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4, respectivement[124]. Il est estimé que les régimes d'assurance-salaire ont généré en 2018 l'équivalent de 953,2 millions de dollars en réductions de cotisations (la plus récente année d'imposition pour laquelle des données sont disponibles), par rapport à 922,2 millions de dollars en 2017 et 871,2 millions en 2016[125].

---

[123] 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 cumulatifs de congés de maladie et aux régimes d'indemnités hebdomadaires, voir le Guide de réduction des cotisations à l'a.-e., annexe 1. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/programme-reduction/annexe.html

[124] 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).

[125] Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2021 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa:Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2020).

Selon la plus récente étude ministérielle[126] 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 de 2000 à 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 catégorie 2 ou de catégorie 4. Ces ventilations sont restées stables au cours des 15 années examinées.

2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et des 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 22,7 milliards de dollars lors de l'EF1920, une diminution de 0,3 % par rapport à l'année précédente. Cette baisse est due à la diminution du taux de cotisation pour 2020.

Les dépenses d'a.-e. ont augmenté de 14,0 % au cours de la même période, passant de 20,8 milliards de dollars pour l'EF1819 à 23,7 milliards de dollars au cours de l'EF1920. La hausse est attribuable, d'une part, à l'augmentation des prestations versées en vertu de la partie I du régime d'a.-e. (+0,9 milliards de dollars comparativement à l'EF1819). D'autre part, elle est due à la prestation d'assurance-emploi d'urgence (1,8 milliards de dollars pour l'EF1920) qui a offert un soutien financier aux employés et aux travailleurs indépendants qui ont été touchés directement par la pandémie de COVID-19. Cela a généré un déficit net de 1,0 milliards de dollars au Compte des opérations de l'a.-e. à la fin de l'EF1920 (voir le tableau 55). Le gouvernement a annoncé qu'il créditerait le Compte pour les coûts liés à la prestation d'assurance-emploi d'urgence, ce qui devrait générer un surplus pour l'EF1920 plutôt qu'un déficit. Les Comptes publics du Canada 2021 incluront les états financiers révisés qui le refléteront. Voir l'annexe 5 pour une ventilation détaillée du Compte.

[126] EDSC, Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019).

Tableau 55 – Recettes et dépenses au Compte des opérations de l'assurance-emploi, EF1415 à EF1920 (en millions de dollars)

Compte des opérations	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920
Recettes*	**23 014,8 $**	**23 586,1 $**	**22 603,3 $**	**21 614,0 $**	**22 781,6 $**	**22 713,7 $**
Dépenses**	**19 759,3 $**	**21 192,9 $**	**22 518,9 $**	**21 662,0 $**	**20 817,4 $**	**23 724,8 $**
Prestations d'assurance-emploi (Partie I)	82,2%	83,2 %	83,5 %	82,4 %	81,0 %	74,8 %
Prestations d'emploi et mesures de soutien (Partie II)	10,4 %	9,7 %	9,7 %	10,0 %	11,1 %	10,4 %
Remboursement des prestations	-1,2 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,4 %	-1,4 %	-1,0 %
Prestation d'assurance-emploi d'urgence***	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	7,4 %
Coûts administratifs	8,4 %	7,8 %	7,9 %	8,7 %	8,8 %	8,0 %
Mauvaises dettes	0,3 %	0,6 %	0,1 %	0,3 %	0,5 %	0,3 %
Surplus annuels (déficit)	**3 255,4 $**	**2 393,2 $**	**84,4 $**	**(48,0 $)**	**1 964,3 $**	**(1 011,1 $)†**

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.

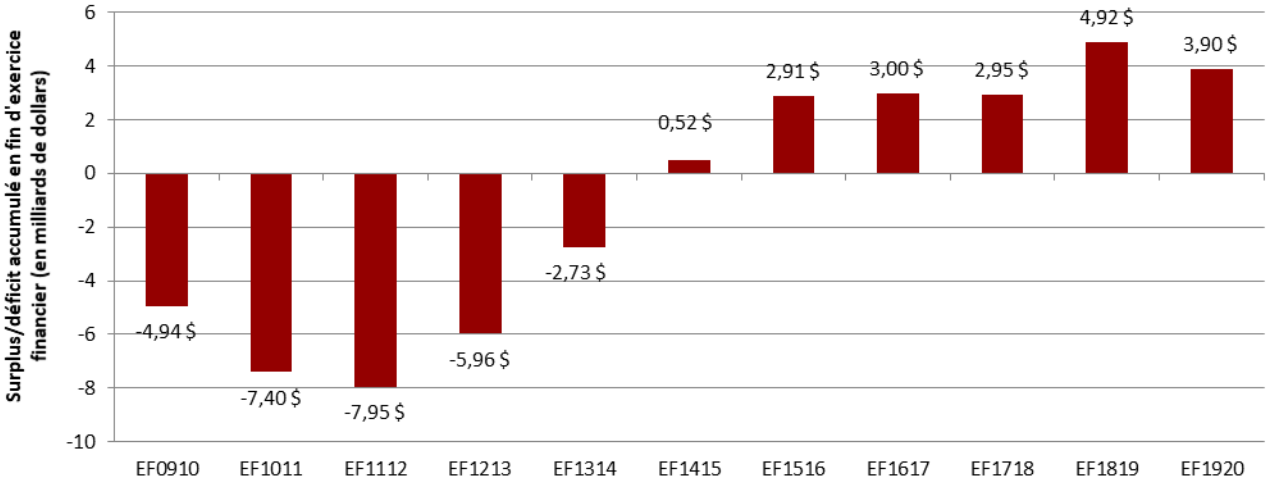
*** La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'a.-e. et celles engagées avant le 31 mars 2020 sont comptabilisées dans le présent état financier.

† Le 14 septembre 2020, le gouvernement a annoncé qu'il créditerait le Compte pour les coûts liés à la prestation d'assurance-emploi d'urgence. Ceci devrait générer un surplus dans le Compte pour l'EF1920 plutôt qu'un déficit.

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2020, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2020) 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 11 dernières années. Au 31 mars 2020, l'excédent accumulé dans le Compte d'opérations de l'a.-e. s'élevait à 3,90 milliards de dollars, une diminution de 20,6 % par rapport à l'exercice précédent. Cette baisse de l'excédent accumulé est principalement attribuable à la prestation d'assurance-emploi d'urgence (1,8 milliards de dollars pour l'EF1920) qui a fait augmenter les dépenses pour l'exercice financier examiné. Te que mentionné précédemment, le gouvernement a annoncé qu'il créditerait le Compte pour les coûts liés à la prestation d'assurance-emploi d'urgence.

Graphique 35 – Situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier, Canada, EF0910 à EF1920



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2020, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2020) 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. 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 2019 et se terminant le 31 mars 2020 (EF1920). Par conséquent, les répercussions de la pandémie de COVID-19 ne sont prises en compte qu'au cours des deux dernières semaines de l'EF1920. Les prochains rapports traiteront plus en détail des effets de la crise de la COVID-19.

La section I dresse un portrait national des programmes semblables aux PEMS offerts dans le cadre des EDMT et par les signataires d'ententes du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA), anciennement connu sous le nom de Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). Dans la section II, les activités des programmes d'emploi provinciaux et territoriaux financées par l'assurance-emploi sont présentées avec une description des priorités de chaque administration en matière de marché du travail et d'emploi. La section III comporte deux sous-sections : la première donne un aperçu de l'étude menée par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et présente les conclusions nationales tirées du troisième cycle d'évaluation des EDMT. La seconde s'appuie sur l'analyse de la sécurité économique présentée dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'EF1819 et étudie les incidences des EDMT sur la sécurité économique des participants aux EDMT selon le sexe, ainsi que pour les peuples autochtones et les minorités visibles. 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 du programme de FCEA. 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 soient vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et aux modalités opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre.
ii.	Les références au niveau moyen d'activité ainsi qu'aux sommets et aux creux atteints concernent la période de dix ans allant de l'EF0910 à l'EF1920.
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, les banques à charte canadiennes, l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Bureau du directeur parlementaire du budget du Canada, ainsi que sur une analyse interne, et utilisent les renseignements qui étaient disponibles en mars 2021.

3.1. Portrait national

3.1.1 Situation économique et marché du travail

Conjoncture économique

En 2019, l'économie canadienne a connu une croissance de 1,9 %, contre 2,4 % en 2018, en raison notamment du fléchissement de la demande intérieure. Les dépenses de consommation finale des ménages canadiens ont augmenté de 1,6 % en 2019, un rythme plus modéré que celui de 2018 (+2,5 %). Néanmoins, l'augmentation des exportations (+1,3 %) a dépassé celle des importations (+0,4 %), ce qui a eu un effet net positif sur le produit intérieur brut (PIB) réel.

Inégale entre les provinces et les territoires du Canada, la croissance économique a connu un ralentissement dans de nombreuses régions. En 2019, l'économie de la plupart des provinces et territoires a progressé, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest (-8,0 %) et de la Saskatchewan (-0,7 %)[1]. Le Nunavut, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador ont enregistré les taux de croissance annuels les plus élevés, soit respectivement 6,5 %, 5,1 % et 4,0 %. Les économies du Québec et de la Colombie-Britannique ont connu un taux de croissance plus faible de 2,7 %, tandis que celles de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario ont progressé 2,4 % et 2,1 %, respectivement. Dans les autres provinces et territoires, la croissance économique réelle a été de 1,2 % au Nouveau-Brunswick, de 0,8 % au Yukon et de 0,6 % au Manitoba. L'économie de l'Alberta a connu une légère croissance de 0,1 % en 2019.

La croissance économique du Canada en 2019 est principalement provenue des industries productrices de services[2]. Les industries productrices de services ont enregistré une croissance de 2,4 %, soit le même taux qu'en 2018, la plus forte croissance ayant été enregistrée dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, des soins de santé et de l'assistance sociale et des services immobiliers et services de location et de location à bail. Les industries productrices de biens ont

[1] Statistique Canada. Tableau 36-10-0222-01, Produit intérieur brut (PIB), en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (x 1 000 000).

[2] Statistique Canada. Tableau 36-10-0434-06, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, moyenne annuelle, niveau d'industrie la plus détaillée (x 1 000 000).

enregistré une faible croissance de 0,2 %, contre 3,1 % en 2018, avec un ralentissement observé dans toutes les industries, à l'exception du secteur agricole.

En 2020, on s'attend à une baisse du PIB réel de l'ordre de 5,4 %. Cette baisse devrait être attribuable aux répercussions de la crise de la COVID-19 sur l'économie canadienne.

Contexte du marché du travail

Au cours de l'EF1920, l'emploi au Canada a augmenté de 1,6 % par rapport à l'EF1819, avec 303 100 emplois créés sur une base nette. Il s'agit de la dixième hausse consécutive qui constitue l'augmentation la plus forte depuis la récession de 2008-2009. Les gains sur le plan de l'emploi ont surtout été réalisés du côté des emplois à temps plein et des industries productrices de services.

La croissance de l'emploi au cours de l'EF1920 provenait en grande partie des emplois à temps plein, avec une augmentation de 1,7 % par rapport à l'EF1819. L'emploi à temps partiel a connu une croissance de 1,2 % au cours de l'EF1920. La croissance de l'emploi a été légèrement plus élevée chez les hommes (+1,7 %) que chez les femmes (+1,5 %). L'emploi au Canada, toutes tranches d'âge confondues, a enregistré d'importants gains, le taux de croissance le plus élevé étant celui des 55 ans et plus (+3,8 %). L'emploi des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 0,4 % et celui des 25 à 54 ans de 1,2 %. Cela témoigne du vieillissement de la main-d'œuvre, mais aussi d'une hausse du nombre de travailleurs plus âgés au sein du marché du travail.

L'emploi a augmenté tant dans les industries productrices de biens (+0,4 %) et que celles productrices de services (+2,0 %) au cours de l'EF1920. Les industries productrices de biens ont profité d'une forte croissance dans la construction (+32 800 ou +2,3 %). L'augmentation observée dans les industries productrices de services provient majoritairement des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (+72 200 ou +4,9 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (+85 500 ou +3,5 %).

Le taux de chômage au Canada était de 5,9 % au cours de l'EF1920, soit le même niveau qu'au cours de l'EF1819. Les provinces les plus durement touchées par le chômage étaient Terre-Neuve-et-Labrador (12,3 %), l'Île-du-Prince-Édouard (8,4 %), le Nouveau-Brunswick (8,0 %), la Nouvelle-Écosse (7,7 %) et l'Alberta (7,3 %). Dans les autres provinces, les taux de chômage étaient inférieurs ou égaux à la moyenne nationale au cours de l'EF1920. Le taux d'activité au Canada est resté stable à 65,4 %. Le taux d'emploi a augmenté de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 61,6 %.

Selon l'Enquête sur les postes vacants de Statistique Canada[3], il y avait environ 541 500 postes vacants au Canada au cours de l'EF1920. Il s'agit d'une légère augmentation de 3 700 (soit +0,7 %) par rapport à l'EF1819. Le nombre de postes vacants a fortement augmenté au Québec (+16 600 ou +14,2 %), alors qu'il a diminué en Ontario (-6 500 ou -3,1 %), en Colombie-Britannique (-6 300 ou -5,9 %) et en Alberta (-4 200 ou -7,5 %).

[3] 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. Ces données ne sont pas comparables à celles publiées dans le passé, car les données utilisées dans les rapports précédents ne sont plus disponibles depuis septembre 2019. Statistique Canada a mis fin à l'enquête qui collectait ces données.

L'analyse selon l'industrie montre que près de huit postes vacants sur dix au Canada se trouvent dans les industries productrices de services[4]. Les secteurs de l'hébergement et des services de restauration (69 000), des soins de santé et de l'assistance sociale (67 300) et du commerce de détail (63 600) sont ceux qui comptaient le plus grand nombre de postes vacants. Dans les industries productrices de biens, les plus grands nombres de postes vacants se trouvaient dans l'industrie manufacturière (46 300) et la construction (37 800).

Le taux de postes vacants qui correspond au 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, était de 3,2 au cours de l'EF1920, soit une diminution de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'EF1819[5]. Le Yukon s'est classé premier au Canada avec un taux de postes vacants de 5,4. La Colombie-Britannique s'est, quant à elle, classée au deuxième rang des provinces et des territoires en ce qui concerne le taux de postes vacants (4,2). En revanche, c'est à Terre-Neuve-et-Labrador que le taux de postes vacants était le plus faible, à savoir 2,3.

Tableau 1 – Indicateurs clés du marché du travail, Canada, EF1819 et EF1920

Personnes en millions			
	EF1819	**EF1920**	**Variation annuelle en %**
Population active	19,8	20,1	1,6 %
Emploi	18,7	19,0	1,6 %
Chômage	1,2	1,2	1,2 %
Taux en %			
	EF1819	**EF1920**	**Variation annuelle en point de pourcentage**
Taux de chômage	5,9	5,9	0,0
Taux d'activité	65,4	65,4	0,0
Taux d'emploi	61,5	61,6	0,1

Source : Tableau 14-10-0017-01, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées.

[4] Tableau 14-10-0326-01, Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.

[5] 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.

3.1.2 Principaux résultats

Déclin du nombre de clients et d'interventions des PEMS[6]

Au cours de l'EF1920, les provinces et territoires ont servi 630 425 clients dans le cadre des EDMT, une baisse de 6,0 % par rapport à l'exercice précédent. De plus, un total de 968 632 interventions relevant des EDMT ont été offertes aux clients, ce qui représente une chute de 5,4 % 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 du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA), un total de 652 267 clients des PEMS ont été servis (-6,2 %) et 1 010 565 interventions des PEMS (-5,4 %) ont été réalisées au cours de l'EF1920.

Le ratio global du nombre de clients par rapport aux interventions est demeuré relativement stable à 1,55 par rapport à 1,54 à l'exercice précédent, le nombre d'interventions ayant diminué à un rythme plus faible que le nombre total de clients.

3.1.3 Participation et profil des clients

Au cours de l'EF1920, le nombre total de clients des PEMS servis a diminué de 6,2 % par rapport à l'année précédente, mais le déclin a été observé différemment parmi les trois types traditionnels de clients. En glissement annuel, le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi a décliné de 8,4 % pour s'établir à 262 196, tout comme le nombre de clients non assurés qui a aussi baissé de 9,0 % pour atteindre 218 350, tandis que le nombre d'anciens prestataires de l'assurance-emploi a augmenté de 2,4 % pour se fixer à 104 333. Le nombre de clients servis pour le nouveau groupe – les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) – a légèrement diminué de 0,2 %, représentant 67 388 clients pour l'EF1920.

Au cours de l'EF1920, les prestataires actifs de l'assurance-emploi représentaient 40,2 % de tous les clients, contre 41,1 % à l'exercice financier précédent, baisse également observée chez les clients non assurés qui représentaient 33,5 %, contre 34,5 % l'an passé. La proportion d'anciens prestataires de

[6] 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.

l'assurance-emploi (16 %) et des clients ACV (10,3 %) a augmenté respectivement de 1,4 et de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'EF1819.

Consulter le tableau 2 pour voir une description des différents types de clients[7].

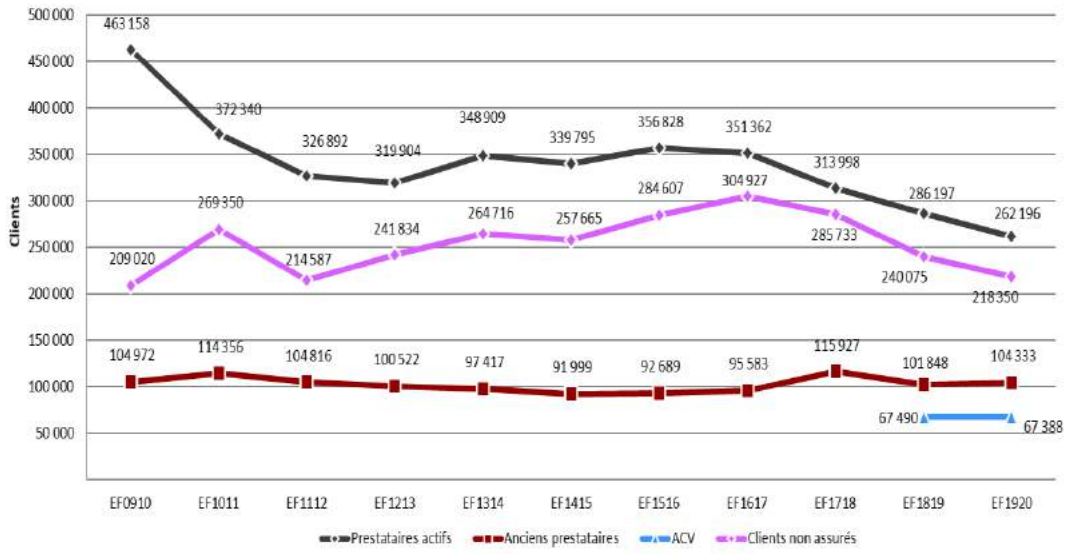
Tableau 2 – Description des types de clients

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'assurance-emploi ayant pris fin au cours des cinq dernières années ou qui ont reçu des prestations 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[8]. 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'assurance-emploi supérieures au seuil de remboursement des cotisations (c'est-à-dire 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'assurance-emploi et ni des clients ACV. Les clients non assurés n'ont habituellement aucun lien récent à l'emploi. Ils comprennent les nouveaux participants à la population active et les personnes qui étaient auparavant des travailleurs indépendants sans revenus 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.

[7] Depuis le 1er avril 2018, l'admissibilité aux prestations d'emploi (par exemple, formation, subventions salariales) a été élargie à tous les chômeurs ayant versé une contribution minimale à l'assurance-emploi. 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.

[8] Pour en savoir plus sur les anciens prestataires, consulter la définition du participant assuré à l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Graphique 1 – Clients des PEMS selon les différents types de clients, Canada, EF 2009-2010 à EF1920



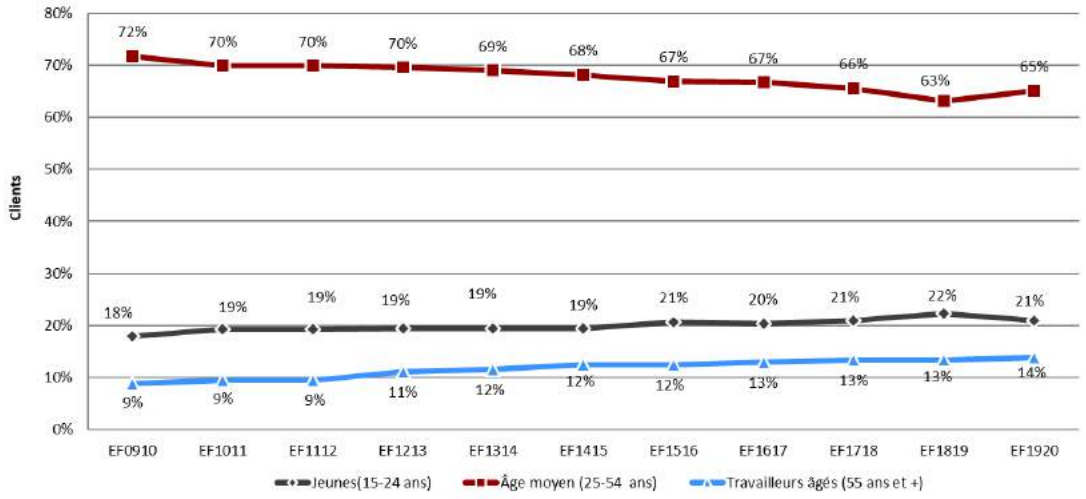
Depuis l'EF0910, le nombre de prestataires actifs en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* a décliné de 43,4 %, alors que le nombre d'anciens prestataires est resté pratiquement le même (-0,6 %) et que celui des clients non assurés a augmenté de 4,5 %. La diminution du nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi est grandement attribuable au bon rendement du marché du travail canadien, conduisant à une baisse globale du recours au régime d'assurance-emploi chez les Canadiens. En retour, les provinces et les territoires ont concentré leurs efforts sur les services offerts aux clients affichant une faible activité sur le marché du travail.

Répartition selon l'âge[9]

Au cours de l'EF1920, la plupart des clients des PEMS étaient des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans), ce qui représente 405 644 personnes, ou 65,1 % de tous les clients. Les jeunes, soit les personnes âgées de 15 à 24 ans, comptaient pour 20,9 % de tous les clients (130 345) et les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentaient les 13,9 % restants (86 615 clients). Les clients jeunes ont diminué de manière significative (-9,3 %), tandis que les autres catégories de clients sont restées relativement stables, soit les clients âgés de 55 ans et plus (+0,3 %) et les clients d'âge moyen (-0,3 %), par rapport à l'EF1819.

[9] La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du Développement des compétences et des Services de groupe. Par conséquent, les données sur les clients dans le graphique 2 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

Graphique 2 – Répartition selon l'âge des clients (en %), Canada, EF0910 à EF1920



En situation de vieillissement de la population active, le nombre de clients des PEMS âgés de 55 ans et plus a augmenté de 48,3 % par rapport aux résultats obtenus pour l'EF0910. Les clients âgés de 55 ans et plus représentent désormais 13,9 % de l'ensemble des clients, comparativement à 8,8 % il y a dix ans.

En dépit d'une baisse à l'EF1920, la participation des jeunes aux programmes relatifs au marché du travail a aussi progressé (+10,1 %) au cours des dix dernières années, puisque les provinces et territoires ont accordé la priorité aux services aux jeunes afin de contrer les effets d'une population vieillissante, tout en développant et en conservant une main-d'œuvre concurrentielle. Ce groupe d'âge représente aujourd'hui plus de 20,9 % de tous les clients, comparativement à 17,9 % il y a dix ans.

Étant donné la croissance du nombre de jeunes clients et de clients âgés de 55 ans et plus, la proportion de clients d'âge moyen (25 à 54 ans) a enregistré un déclin (-14,5 %) au cours des dix dernières années. Ces travailleurs comptent maintenant pour 65,1 % de tous les clients, comparativement à 71,8 % à l'EF0910.

Groupes désignés[10]

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[11] 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 445 356 interventions liées aux PEMS au cours de l'EF1920, une baisse de 6,2 % en glissement annuel (44,5 % de toutes les interventions offertes aux Canadiens, contre 45,3 % à l'EF1819). Par rapport aux hommes (84,2 %), elles ont pris part surtout à des interventions

[10] Cette information est recueillie à l'étape de l'intervention et provient de l'ensemble de données sur les participants aux programmes liés à PEMS.

[11] Veuillez noter que le nombre de participants est égal au nombre d'interventions.

liées uniquement aux Services d'aide à l'emploi (SAE) (75,3 %). Les femmes ont bénéficié de 15,1 % des prestations d'emploi versées au cours de l'EF1819. Du côté des participantes, la majorité était des clientes non assurées (38,2 %), suivies par des prestataires actives de l'assurance-emploi (30,4 %) et des anciennes prestataires (19,6 %). Le reste des participantes (11,8 %) entraient dans la catégorie de clientes ACV.

- Au cours de l'EF1920, 137 460 participants ont déclaré être une personne handicapée, une baisse de 2,5 % en glissement annuel. Les personnes handicapées ont participé à 13,7 % de toutes les interventions réalisées pendant l'EF1920, soit une augmentation de 0,3 point de pourcentage en glissement annuel. La vaste majorité de ces personnes (82,1 %) a participé à des interventions uniquement liées aux SAE, comparativement à 17,9 % qui ont obtenu des prestations d'emploi.

- Les Autochtones ont participé à 128 462 interventions au cours de l'EF1920, ce qui représente une augmentation de 15,2 % en glissement annuel. Les Autochtones ont participé à 12,8 % de toutes les interventions liées aux PEMS réalisées au Canada (contre 10,6 % des interventions à l'EF1819), y compris les programmes offerts en vertu du programme de FCEA. La grande majorité de ces personnes (80,3 %) a participé à des interventions uniquement liées aux SAE, comparativement à 19,7 % qui ont obtenu des prestations d'emploi.

- Les membres des minorités visibles ont participé à 97 971 interventions au cours de l'EF1920, un recul de 32,8 % en glissement annuel. Les membres des groupes de minorités visibles représentaient 9,8 % de tous les participants, comparativement à 7,0 % à l'EF1819. La majorité des interventions (87 %) ont été des SAE seulement, comparativement à 13 % 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

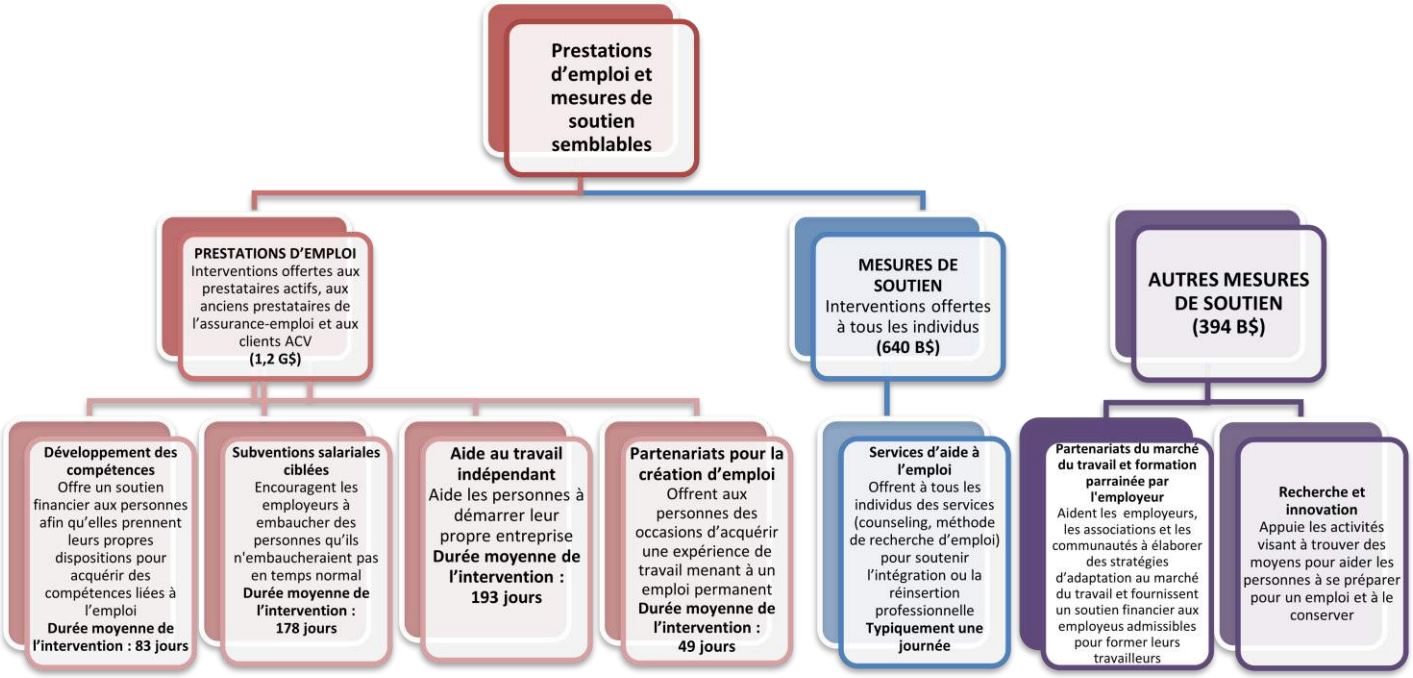
Les prestations d'emploi sont des interventions à long terme axées sur l'acquisition des compétences ou de l'expérience de travail nécessaire pour retrouver un emploi. En vertu des EDMT, les provinces et les territoires peuvent offrir des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations suivants, 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)**[12].

Au cours de l'EF1920, 197 907 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées, une hausse marquée de 20,4 % par rapport à la période de référence précédente. Avec de bonnes conditions relatives au marché du travail, l'augmentation des prestations d'emploi suggère que les provinces et les

[12] Les Suppléments de rémunération ciblés n'ont pas été offerts au cours de l'EF1920.

territoires axent leurs efforts dans les 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 97 jours, en moyenne, pendant l'EF1920, considérablement plus court que la durée observée au cours de la période de 122 jours de l'année précédente.

Tableau 3 – Les ententes sur le développement du marché du travail en un coup d'œil : Dépenses et durée des interventions (EF1920)



Les interventions liées au **volet régulier du DC** ont augmenté considérablement, soit de 49,9 %, pour atteindre un total de 108 282, les plus grandes améliorations étant signalées en Alberta (+192,0 %), au Manitoba (+195,9 %) et en Colombie-Britannique (+1 011,9 %), tandis que le **volet apprentis du DC** a chuté de 2,6 % pour atteindre 63 602 interventions au cours de l'EF1920. Regroupées, les interventions liées au développement des compétences représentaient 86,9 % de toutes les prestations d'emploi, contre 83,6 % l'an passé. Les dépenses liées aux programmes de développement des compétences se chiffraient à 906,7 millions de dollars, une augmentation de 3,3 %, ou 28,9 millions de dollars comparativement aux résultats de l'EF1819.

Pendant l'EF1920, le nombre d'interventions liées aux **SSC** a baissé de 19,5 % en glissement annuel pour atteindre un total de 15 137, ce qui représentait 7,6 % de toutes les prestations d'emploi. Les dépenses

liées aux programmes de SSC totalisaient 157,1 millions de dollars, une hausse des dépenses de 14,8 millions de dollars comparativement à l'exercice financier précédent.

Le nombre d'interventions liées à l'**ATI** a augmenté de 16,4 %, pour un total de 5 792, et leur proportion par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi représentait 2,9 %. Toutefois, les dépenses liées à l'ATI ont augmenté au cours de l'EF1920, passant de 60,6 millions de dollars à l'EF1819 à 63,2 millions de dollars pour l'année d'étude.

Dans l'ensemble, les interventions liées aux **PCE** ont totalisé 5 094, une augmentation de 63,2 % en glissement annuel, en raison de la hausse significative des offres de PCE au Manitoba (+1 046,7 %). Les dépenses des PCE ont augmenté pour atteindre 42,5 millions de dollars, comparativement à 34,0 millions de dollars au cours de l'exercice précédent.

Tableau 4 – Prestations d'emploi, Canada, EF1920

	Interventions	Part dans les prestations d'emploi	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)	Coût estimé par intervention
Prestations d'emploi					
Subventions salariales ciblées	15 137	7,6 %	-19,5 %	157,1 $	10 380 $
Aide au travail indépendant	5 792	2,9 %	16,4 %	63,2 $	10 911 $
Partenariats pour la création d'emploi	5 094	2,6 %	63,2 %	42,5 $	8 347 $
Développement des compétences – Régulier	108 382	54,7 %	49,9 %	906,7 $	5 275 $
Développement des compétences – Apprentis	63 602	32,1 %	-2,6 %		
Canada	**197 907**	**100 %**	**+20,4 %**	**1 169,5 $**	**5 910 $**

3.1.5 Interventions : Mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit trois mesures de soutien : les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) et le Programme Recherche et Innovation (R et I). En vertu des EDMT, les provinces et les territoires sont chargés de l'exécution de ces mesures à l'échelle locale et régionale, alors que les activités pancanadiennes liées aux PMT et à la R et I demeurent la responsabilité d'EDSC (voir la section 4.1 : 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[13]

Les services d'aide à l'emploi aident le client à se préparer à l'emploi et à trouver et à conserver un travail, grâce à divers services (tels que les conseils de carrière, le counseling d'emploi, l'aide à la recherche d'emploi ou des renseignements sur le marché du travail et les occasions de formation). 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 : les **services de l'emploi, les services de groupe ou le counseling individuel.**

Au cours de l'EF1920, 770 725 interventions liées aux SAE ont été réalisées, une diminution de 10,3 % en glissement annuel. Les dépenses totales pour les SAE se sont élevées à 639,5 millions de dollars, contre 705,4 millions de dollars pour l'exercice précédent.

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 cours de l'EF1920, avec une augmentation de 21,8 % par rapport à l'année précédente, pour un total de 408 261 interventions, le counseling individuel a été le type d'intervention des SAE le plus courant, représentant 53,0 % de ces dernières (contre 39 % au cours de l'EF1819). Les **interventions semblables aux services d'emploi** étaient le deuxième type d'intervention des SAE le plus courant, représentant 45,7 % de ces dernières au cours de l'EF1920, contre 58,8 % un an plus tôt. En tout, 352 142 interventions des services d'emploi ont été réalisées, une baisse de 30,3 % en glissement annuel, les plus fortes baisses ayant été enregistrées en Alberta (-72,4 %) et en Saskatchewan (-100 %). Les **services de groupe** ont enregistré une diminution de 44,8 %, pour un total de 10 322 interventions. Par ailleurs, la part des services de groupe parmi toutes les interventions de type SAE a chuté de 1,3 %, comparativement à 2,2 % l'année précédente.

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'EF1920, les dépenses liées aux PMT à 276,9 millions de dollars, contre 253,4 millions de dollars l'année précédente.

[13] En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

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'EF1920, les dépenses liées à la R et I ont totalisé 117,3 millions de dollars, comparativement à 94 millions de dollars l'année précédente.

Tableau 5 – Mesures de soutien et autres mesures de soutien, Canada, EF1920

	Interventions	Part dans les mesures de soutien	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)	Coût estimé par intervention
Services d'aide à l'emploi*					
Services d'emploi	352 142	45,7 %	-30,3 %		
Services de groupe	10 322	1,3 %	-44,8 %	693,5 $	830 $
Counseling individuel	408 261	53,0 %	21,8 %		
Total des services d'aide à l'emploi	770 725	100,0 %	-10,3 %	693,5 $	
Autres mesures de soutien					
Partenariats du marché du travail**	S.O.	S.O.	S.O.	276,9 $	S.O.
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.	117,3 $	S.O.
Canada	**770 725**	**100 %**	**-10,3 %**	**1 033,7 $**	S.O.

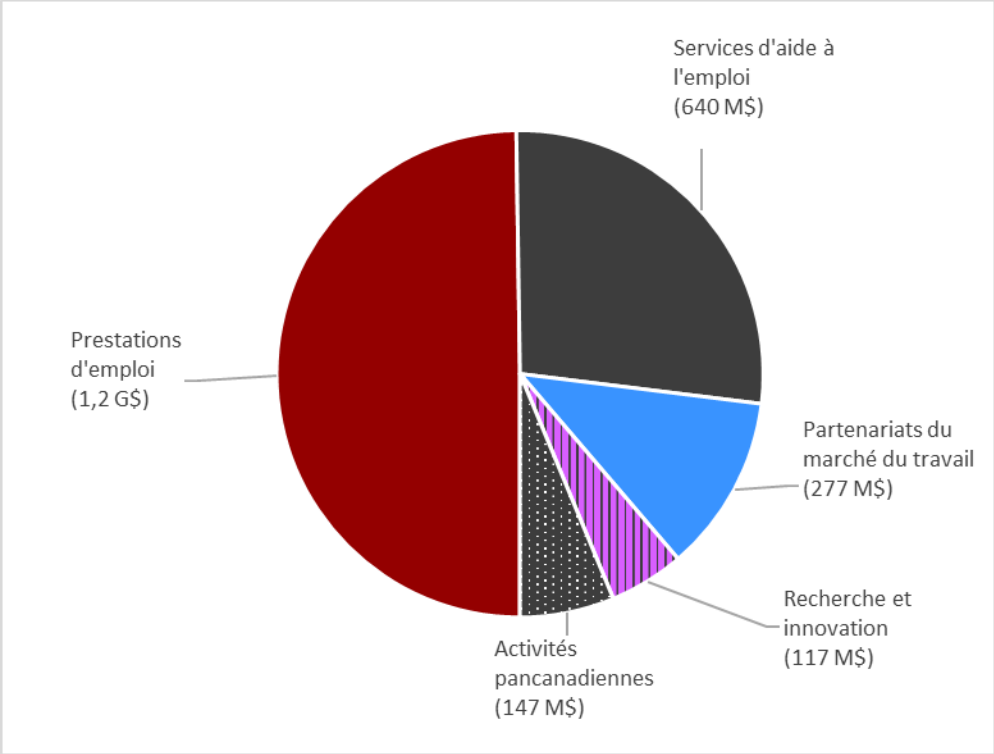
*Les dépenses liées aux Services d'aide à l'emploi ne sont déclarées qu'au niveau global par la plupart des provinces et des territoires.
**Les dépenses liées aux Partenariats du marché du travail incluent la formation parrainée par l'employeur.

3.1.6 Dépenses

Les dépenses totales relevant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élevaient à 2,35 milliards de dollars au cours de l'EF1920, ce qui inclut les programmes de PEMS et les activités pancanadiennes. Cela représente une augmentation de 3,8 % par rapport à l'année précédente, grâce à un financement supplémentaire des EDMT en vertu du budget de 2017 et aux nouveaux fonds disponibles au titre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones.

En vertu des EDMT, les prestations d'emploi constituent toujours le plus important investissement, soit 1,17 milliard de dollars, ce qui est supérieur à la moitié des dépenses des provinces et territoires. Comparativement à l'EF1819, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté d'environ 55 millions de dollars (+4,9 %). Les dépenses liées aux SAE ont diminué de près de 66 millions de dollars (-9,3%) pour atteindre un total de 639,5 millions de dollars.

Graphique 3 – Total des dépenses liées aux PEMS, EF1920



Les dépenses liées aux PMT et à la R et I ont bondi, passant de 347,4 millions de dollars à l'EF1819 à 394,2 millions de dollars à l'EF1920.

Les dépenses pancanadiennes ont augmenté significativement (+5,9 %), passant de 139,0 millions de dollars pour l'EF1819 à 147,3 millions de dollars pour l'EF1920. 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'EF1920

Au cours de l'EF1920, 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 produits en acier et en aluminium imposés au Canada par les États-Unis. De plus, dans le budget de 2018, le gouvernement s'est engagé à aider financièrement les travailleurs des industries saisonnières sur deux ans, à compter de l'EF1819. Près de 45,5 millions de dollars ont été offerts aux provinces et territoires au cours de l'EF1920 dans le cadre des deux mesures suivantes : 20,5 millions de dollars pour les travailleurs saisonniers et 25 millions de dollars pour aider les travailleurs touchés par le conflit commercial relatif à l'acier et à l'aluminium. Les provinces et territoires ont eu accès à environ 41,8 millions de dollars de ce financement.

Les régions administratives ont investi les fonds supplémentaires dans des programmes actuels et futurs. Par exemple, Terre-Neuve-et-Labrador a utilisé les fonds destinés aux travailleurs des industries saisonnières (1,6 million de dollars) pour financer le programme des travailleurs des usines de poissons

touchées. 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.

Dans le cadre du 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 ont utilisé le financement ciblé (1,6 million de dollars), afin de fournir un soutien aux secteurs des industries saisonnières dans le domaine du recrutement, de l'attraction, de la rétention et de la formation des travailleurs.

Au cours de l'EF1920, l'Ontario a investi des fonds ciblés dans des programmes tels que le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre, Compétences+ Ontario et le Programme de préapprentissage pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières et les travailleurs touchés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium. Le financement a profité à 24 projets, aidé plus de 500 employeurs et servi plus de 2 000 clients.

Au Québec, le financement supplémentaire ciblé pour les travailleurs des industries saisonnières (8 millions de dollars) a soutenu un projet pilote visant à prolonger les périodes d'embauche de travailleurs saisonniers dans les entreprises, en offrant une formation et un soutien du revenu une fois que leurs prestations d'assurance-emploi prennent fin.

Des renseignements supplémentaires sur les activités des provinces et territoires sont disponibles à la section 3.2 du présent chapitre.

3.1.7 Principaux indicateurs de rendement[14]

EF1920 – Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 652 267

Prestataires de l'assurance-emploi actifs, anciens et ACV (EDMT)	Clients non assurés (EDMT)	Pancanadien[1]
412 075	218 350	21 842

Proportion relative

Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Non assurés
40,4 %	14,3 %	10,7 %	34,6 %

Jeunes clients (de 15 à 24 ans)[2]	Clients d'âge moyen (de 25 à 54 ans)[2]	Clients âgés de 55 ans ou plus[2]
20,9 %	65,1 %	13,9 %

Interventions : 1 010 565

	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	197 907	20,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE			↓
Programmes	770 725	10,3 %	↓
pancanadiens	41 933	5,8 %	

Proportion relative de l'EDMT

	EF1920	Variation annuelle en %	
Prestations d'emploi	20,4 %	4,3	↑
Mesures de soutien : SAE	79,6 %	4,3	↓

Dépenses[3]

	EF1920 (millions $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1 169,5 $	4,9 %	↑
Mesures de soutien : SAE	639,5 $	9,3 %	↓
PMT et R et I	394,2 $	13,5 %	↑
Programmes pancanadiens	147,3 $	5,9 %	↑
Dépenses totales	2 350,5 $	1,9 %	↑

Gestion axée sur les résultats

Indicateur	Total	Variation annuelle	
Prestataires actifs servis	262 196	8,4 %	↓
Retours au travail	194 120	1,8 %	↑
Estimation des prestations non versées (millions $)	1 054,34 $	1,5 %	↓

[1] Dans le contexte des activités pancanadiennes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les services aux particuliers sont offerts par le biais du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné 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 Développement des compétences 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.

[14] Les 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'assurance-emploi qui ont reçu des services[15];
- le nombre de clients de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention[16];
- le montant des prestations d'assurance-emploi 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'EF1920 dans la plupart des régions du Canada, le nombre de prestataires actifs servis (262 196) a diminué de 8,4 % sur douze mois. Le nombre de retours au travail a augmenté de 1,8 % en glissement annuel, puisque 194 120 clients ont trouvé un emploi dans les six 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 1,054 milliards de dollars, soit une baisse de 1,5 % 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, 67,8 % des prestataires actifs ont entrepris leur intervention financée en vertu des EDMT dans les douze semaines suivant le début de la période où commençaient les prestations. Il s'agit d'une augmentation de 5,2 points de pourcentage par rapport à l'EF1819, où 62,6 % des prestataires actifs avaient entrepris des interventions dans les douze 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 79,2 % au Québec à 35,8 % à Terre-Neuve-et-Labrador. Au cours de l'EF1920, le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont continué à affiner leur utilisation de l'outil de Repérage, référence et rétroaction (RRR), qui aide les provinces et les territoires à repérer les demandeurs, en fonction des besoins du marché du travail local et des programmes d'emploi offerts au titre de la partie II de l'assurance-emploi. EDSC a travaillé en étroite collaboration avec les dix autres provinces et territoires pour qu'elles se lancent dans l'utilisation de cet outil.

Au cours de l'EF1920, au pays, le taux de retours au travail à la suite d'une intervention chez les clients prestataires actifs, lorsqu'exprimé en pourcentage de la population active canadienne, était de 1,0 %. Le Québec, la Saskatchewan et trois provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick) ont affiché un taux supérieur à la moyenne nationale. Parallèlement, à l'échelle nationale, les prestations régulières d'assurance-emploi non versées découlant d'un retour au travail, lorsqu'exprimées en pourcentage du montant total des prestations régulières d'assurance-emploi versées, s'élevaient à 9,5 %. Le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-

[15] Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.
[16] Les clients de l'assurance-emploi regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

Britannique ont affiché des pourcentages supérieurs à la moyenne nationale. Comme depuis plusieurs années, 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 sur le marché du travail, à moyen et à long terme.

Tableau 6 – Indicateurs supplémentaires pour les provinces, les territoires et le Canada, EF1920

Province et territoire	Taux de chômage	Taux de postes vacants	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 de la partie I*	Retours au travail chez les clients actifs de l'assurance-emploi à la suite d'interventions liées aux PEMS en proportion de la population active	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'assurance-emploi
Terre-Neuve-et-Labrador	12,3	2,3	35,8 %	1,2 %	2,2 %
Île-du-Prince-Édouard	8,4	3,1	60,5 %	2,9 %	4,4 %
Nouvelle-Écosse	7,7	2,9	51,0 %	0,8 %	3,9 %
Nouveau-Brunswick	8,0	3,1	58,3 %	2,3 %	3,9 %
Québec	5,3	3,5	79,2 %	1,7 %	11,5 %
Ontario	5,7	3,1	61,6 %	0,6 %	8,3 %
Manitoba	5,4	2,6	44,1 %	0,9 %	11,4 %
Saskatchewan	5,9	2,4	46,2 %	1,3 %	11,9 %
Alberta	7,3	2,6	68,5 %	0,7 %	14,5 %
Colombie-Britannique	5,0	4,2	65,7 %	0,7 %	13,0 %
Territoires du Nord-Ouest	8,2	2,8	56,0 %	0,8 %	7,3 %
Yukon	3,5	5,4	55,5 %	0,5 %	6,6 %
Nunavut	13,7	3,3	53,4 %	0,3 %	5,2 %
CANADA	**5,9**	**3,2**	**67,8 %**	**1,0 %**	**9,5 %**

Sources : Le tableau 14-10-0287-01, Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle, 5 derniers mois, le 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, ainsi que les données administratives de l'assurance-emploi.

*Cela comprend un faible pourcentage de clients qui ont commencé les programmes de la partie II de l'assurance-emploi 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 provincial et territorial et des activités semblables aux PEMS qui ont eu lieu au cours de l'EF1920. On y 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*[17]. 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 territoires conçoivent et exécutent 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 au cours de l'EF1617 avec les provinces, les territoires et les intervenants dans le but de cerner les 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 plus 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 bilatérales relatives au marché du travail 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 personnes sans emploi 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 personnes sans emploi et les personnes qui occupent un emploi. Les provinces et territoires ont également 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 ont été pris en compte dans les ententes modifiées signées avec les provinces et les territoires. Ces modifications se trouvent sur le site Web des EDMT.

De plus, les EDMT modifiées exigent que les provinces et les territoires consultent les organisations d'employeurs et d'employés, ainsi que les intervenants qui représentant les communautés de langue officielle en situation minoritaire, dans le cadre de leur processus annuel de planification. Les provinces

[17] Bien que les données et les analyses soient présentées selon les catégories d'intervention traditionnelles des PEMS, les provinces et les territoires peuvent offrir des programmes semblables aux PEMS sous des noms différents. Une liste de ces noms, ainsi que la catégorie d'intervention des PEMS correspondante, est fournie dans le résumé pour chaque province et chaque territoire. De plus, il se pourrait que les comparaisons entre les provinces et territoires ne soient pas fiables en raison des différences entre les programmes et les conditions des marchés du travail. Les données administratives concernant les PEMS présentées dans cette section ne comprennent pas les activités pancanadiennes.

et les territoires sont tenus d'inclure des renseignements sur cet engagement, y compris les résultats connexes, dans leurs livrables annuels.

Dans le budget de 2017, le gouvernement a également 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 un plus grand nombre de Canadiens à accéder aux formations axées sur les compétences et aux mesures de soutien 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'EF1920, ce qui a fait diminuer le nombre de clients servis et 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 améliorer la participation au marché du travail des groupes sous-représentés, comme les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les immigrants récents, les jeunes et les travailleurs âgés, ainsi qu'à garantir aux employeurs l'accès à une main-d'œuvre qualifiée. 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 axée sur les résultats de chaque sommaire provincial et territorial met en évidence les approches novatrices visant à améliorer les résultats pour les clients.

En voici des exemples :

- une meilleure participation des employeurs à la définition des priorités et à la conception des programmes;
- des stratégies améliorées visant à fournir plus rapidement des mesures de soutien à l'emploi actives aux prestataires d'assurance-emploi;
- des approches novatrices relativement aux mesures de soutien en matière de recherche et d'innovation dans certaines juridictions.

3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador

En 2019, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré un des plus hauts taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) réel (+4,0 %) parmi toutes les provinces et tous les territoires, après une baisse de 3,5 % en 2018. En 2020, on prévoit une contraction de 7,7 % de l'économie de la province puisque la crise de la COVID-19 et la forte baisse des prix du pétrole ont entraîné de sérieux revers pour les principales industries de la province.

Terre-Neuve et Labrador : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 9 649

Clients assurés		Clients non assurés	
8 396	↓	1 253	↑

Nombre total d'interventions : 24 657

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	9 303	28,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	15 354	12,2 %	↑

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	37,7 %	3,1	↑
Mesures de soutien : SAE	62,3 %	3,1	↓

Allocation totale : 138,8 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	110,5 $	2,5 %	↓
Mesures de soutien : SAE	12,6 $	25,4 %	↑
PMT et R et I	12,5 $	18,0 %	↑
Dépenses totales[1]	135,6 $	1,2 %	↑

Estimation des prestations d'a.-e. non versées (millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
16,16 $	16,74 $	3,6 %	↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Au cours de l'EF1920, les conditions du marché du travail de la province sont restées stables, alors que l'emploi a légèrement diminué, soit de 0,4 % (-1 000). Le taux de chômage était de 12,3 %, soit 0,1 point de pourcentage de moins que l'année précédente, la population active de la province ayant diminué de 4 200 personnes, ou 1,6 %. Le taux global de participation au marché du travail a diminué de 0,9 point de pourcentage pour s'établir à 57,6 %. Les secteurs de la production de biens ont connu une légère baisse de l'emploi (-700; -1,6 %) tandis que l'emploi dans le secteur des services est resté relativement stable (-200; -0.1 %). Alors que les services publics (-400; -12,2 %) et la construction (-500; -2,7 %) ont été les secteurs de la production de biens les plus touchés, tandis que dans le secteur des services, la finance, les assurances, l'immobilier et la location (-700; -9,9 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (-1 200; -11,6 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (-1 200; -2,9 %)

ont connu un ralentissement important. Les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien ont affiché des résultats positifs (+1 200; +18,1 %), tout comme l'hébergement et les services de restauration (+1 000; +6,1 %) et les autres services (+1 700; +17,7 %).

Pendant l'EF1920, avant la pandémie de COVID-19, les clients avaient habituellement accès à l'aide à l'emploi au moyen d'une structure de prestation combinant les services en ligne, par téléphone et en personne. Cependant, les services en personne constituaient le principal mode de prestation. Les fermetures attribuables à la pandémie ont engendré des difficultés dans la prestation des programmes et des services, compte tenu de la suspension de l'accès en personne pour le public et du travail à domicile pour le personnel. Tous les modèles de prestation de programmes ont dû être revus et modifiés pour permettre aux intervenants autant internes et externes d'avoir accès à de nouveaux procédés de prestation complets en ligne. Dans le cadre de cette transition, des formulaires en ligne, des modifications aux politiques et aux procédures et une approche virtuelle de la gestion des cas ont été mis en place. Il est à noter que les établissements de formation postsecondaire de Terre-Neuve-et-Labrador ont fait preuve d'agilité pour passer aux cours en ligne. Cela a permis à de nombreuses personnes de poursuivre leurs études en vue d'atteindre leurs objectifs d'emploi pendant cette période sans précédent. Cependant, cette situation a également occasionné des difficultés, car les entreprises n'étaient pas autorisées à exercer leurs activités et les employés étaient incapables de travailler.

La COVID-19 a touché de nombreuses industries clés à Terre-Neuve-et-Labrador, et ses effets considérables ne sont pas encore entièrement compris. Ces perturbations continuent à avoir des répercussions sur les secteurs du pétrole et du gaz, de l'hôtellerie et du commerce de détail. Dans certains cas, les répercussions nuisent aux moteurs de changement existants, tels que l'utilisation des technologies numériques, la création et l'application automatisées de la technologie pour surveiller et contrôler la production de même que la prestation de produits et services, l'externalisation et la délocalisation. Ces effets refaçonnent le paysage de la demande en matière de compétences, ce qui pourrait avoir des conséquences profondes pour les travailleurs, les employeurs et le marché du travail en général. Bien que des répercussions minimes sur les plans et les priorités des programmes d'emploi aient été constatées au cours de l'EF1920, les prochaines éditions du présent rapport contiendront plus de détails sur les effets de la crise de COVID-19.

3.2.2.1 Gestion axée sur les résultats

En 2019-2020, Terre-Neuve-et-Labrador a apporté des améliorations importantes en matière de saisie des données des partenaires communautaires afin d'améliorer la communication et l'évaluation des résultats. La province a collaboré avec des organisations communautaires pour harmoniser son système de comptabilité et de gestion des ressources avec les champs requis décrits dans la nouvelle stratégie de mesure du rendement élaborée avec le gouvernement du Canada. Cela a favorisé un partage de données plus efficace, plus régulier et plus cohérent avec le gouvernement fédéral. Cela a également permis aux partenaires communautaires de la province de faire valoir l'étendue plus grande de leur soutien aux personnes en matière de soutien à l'emploi, de programmes de formation et de services.

3.2.2.2 Clients, interventions et dépenses

Pour un deuxième exercice consécutif, le nombre total de clients servis à Terre-Neuve-et-Labrador a diminué, s'établissant à 9 649 (-1,1 %) à l'EF1920. Alors que le nombre de clients actifs a diminué de 24,4 % (soit 1 885), pour s'établir à 5 831, le nombre d'anciens clients (2 284), de clients admissibles en vertu des cotisations versées [ACV] (281) et de clients non assurés (1 253) a augmenté de 66,6 %, 126,6 % et 131,2 %, respectivement.

Les clients ACV, qui sont un nouveau groupe de clients depuis l'EF1819, représentaient 2,9 % des clients servis, soit une augmentation de 1,6 point de pourcentage en glissement annuel. La proportion de clients actifs par rapport au nombre total de clients servis est passée de 79,1 % à 60,4 %. Quant aux anciens clients et aux clients non assurés, leur proportion est passée de 14,1 % à 23,7 %, et de 5,6 % à 13,0 %, respectivement.

Au cours de l'EF1920, Terre-Neuve-et-Labrador a réalisé 24 657 interventions semblables aux PEMS (+17,8 % en glissement annuel). Les mesures de soutien ont constitué les interventions les plus fréquemment réalisées (62,3 %), tandis que les prestations d'emploi ont représenté 37,7 % de toutes les interventions. Par rapport à l'année précédente, 2 990 clients assurés sont retournés au travail après avoir participé à un programme similaire aux PEMS, soit une diminution de 2,1 % en glissement annuel. Les prestations d'a.-e. non versées ont augmenté de 3,6 %, pour atteindre 16,74 millions de dollars.

Les dépenses totales liées aux PEMS ont augmenté de 4,0 % pour se chiffrer à 135,6 millions de dollars, ce qui inclut 9,9 millions de dollars issus de la part provinciale de l'investissement supplémentaire de 250 millions de dollars pour les EDMT annoncé dans le budget de 2017, ainsi que des mesures de financement fournies pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières (1,6 million de dollars) et ceux touchés par des différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium (500 000 $).

Terre-Neuve-et-Labrador a utilisé le financement supplémentaire fourni dans le cadre du budget de 2017 pour faire des investissements stratégiques afin d'aider les personnes et les employeurs à accéder à des services de formation et d'emploi. Voici quelques exemples de ces investissements :

- Pour répondre aux besoins du marché du travail, le Collège de l'Atlantique Nord a reçu du soutien qui lui a permis de créer de nouvelles offres dans le cadre de son programme de formation d'infirmiers auxiliaires et d'accroître le nombre d'inscriptions dans ses programmes existants. Ainsi, au cours de l'EF2021, 116 personnes participeront au programme.
- Afin de contribuer aux plans d'action stratégiques du gouvernement visant à améliorer la qualité de la main-d'œuvre provinciale en matière d'éducation à la petite enfance (EPE) et à accroître le nombre de diplômés dans ce domaine, le Collège de l'Atlantique Nord a reçu du soutien qui lui a permis de s'attaquer à la liste d'attente actuelle pour l'EPE, ainsi que de trouver des moyens d'accroître l'accès à l'EPE en ligne. Quelque 120 personnes ont bénéficié d'une aide pour améliorer leurs compétences en matière d'EPE.
- Dirigé par le Community Sector Council NL, le projet « Tapping the Untapped Potential in the Community Sector » (« Exploiter le potentiel inexploité du secteur communautaire »)

contribuera à résoudre les problèmes importants que connaît le marché du travail concernant l'offre communautaire à but non lucratif et à répondre à la demande sur le plan du potentiel et la croissance en matière d'emploi. Du financement a été accordé pour un projet axé sur la planification de l'attraction, du maintien, de la succession et de la croissance de la main-d'œuvre rémunérée et non rémunérée.

- Terre-Neuve-et-Labrador, en partenariat avec TradesNL et la nation innue, a établi le Trades NL Indigenous Apprentice Office. Ce bureau favorisera, soutiendra et fera progresser la croissance économique et professionnelle des populations autochtones de Terre-Neuve-et-Labrador dans les métiers spécialisés, avec un accent sur les métiers désignés Sceau rouge.

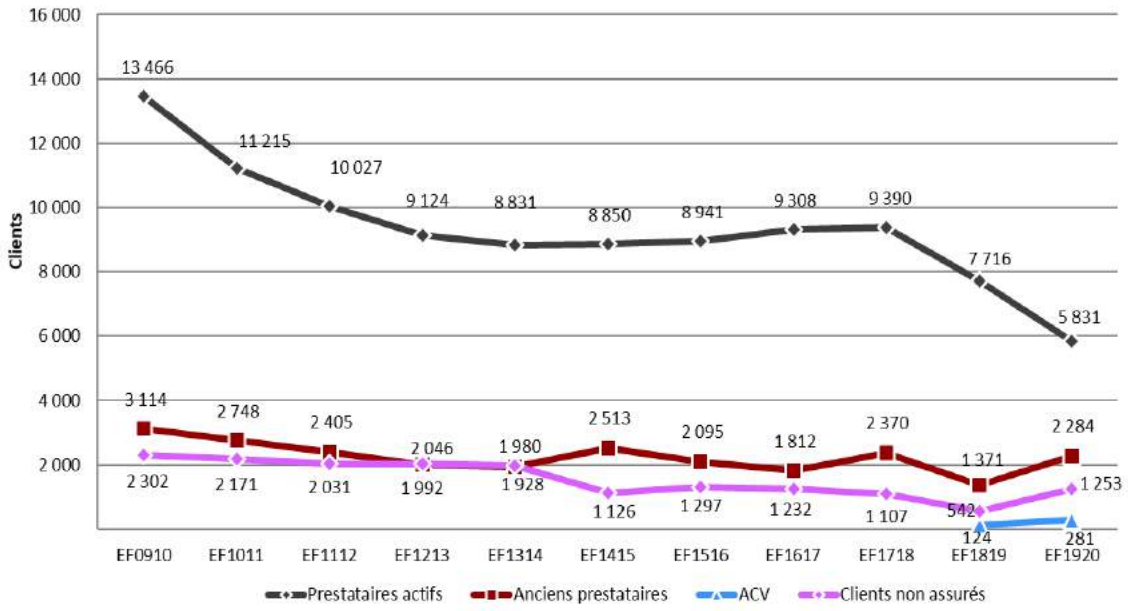
Terre-Neuve-et-Labrador a utilisé le financement destiné aux travailleurs saisonniers pour intervenir dans des situations telles que des fermetures d'entreprises et des réductions d'effectifs (fermetures d'usines de poisson) en fournissant des programmes d'EDMT pour le perfectionnement des compétences ainsi que des subventions salariales dans le but d'aider les personnes touchées à chercher un emploi enrichissant.

- Le programme des travailleurs des usines de poissons touchées en est un exemple. 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, et les usines de transformation du poisson sont identifiées par le Ministère des Pêches et des Ressources foncières. Une fois qu'une usine de poissons est identifiée par le Ministère des Pêches et des Ressources foncières, le Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement entre en contact avec l'usine pour obtenir une liste des travailleurs de l'usine et cherche à trouver un parrain dans la collectivité où l'usine est située. Si un autre commanditaire est nécessaire pour héberger les travailleurs de l'usine touchée, le Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement s'adressera à lui et cherchera à réaliser des projets dans d'autres communautés liées à ces travailleurs.
- Dans le cadre de l'initiative The Way Forward, les industries et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador ont collaboré pour soutenir la croissance économique et favoriser la création d'emplois dans le secteur privé par l'intermédiaire du Comité du Cabinet sur l'emploi. Dans le cadre de ce travail, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et la Newfoundland Aquaculture Industry Association Inc. ont élaboré conjointement le plan de travail du secteur de l'aquaculture, qui comporte des mesures que chacun des partenaires prendra pour atteindre l'objectif collectif de croissance de l'industrie de l'aquaculture et de stimulation de l'emploi dans le secteur privé. La province a recouru au financement saisonnier pour sensibiliser, informer et susciter l'intérêt afin de promouvoir le recrutement au sein de l'industrie.

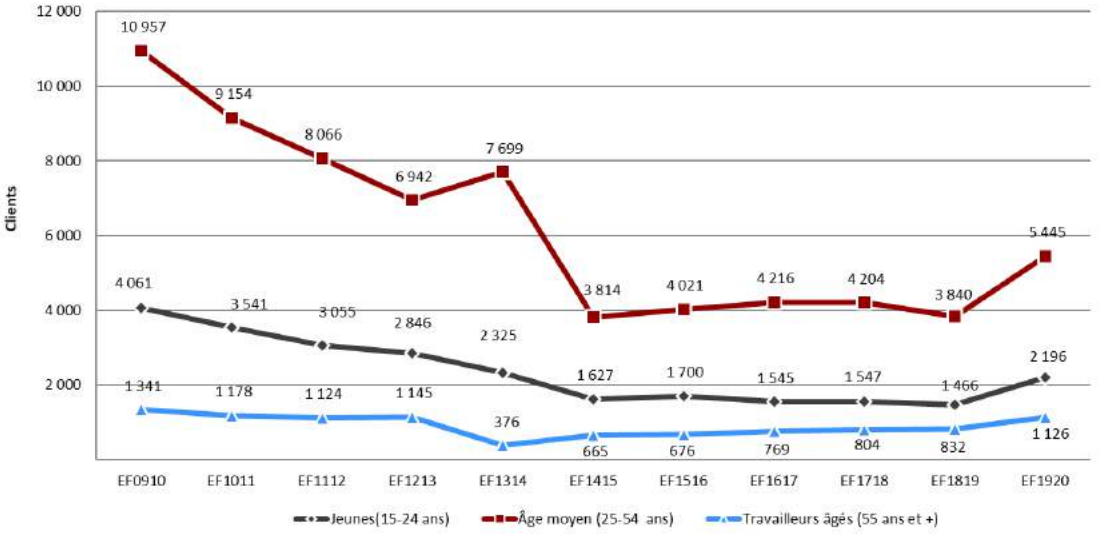
Au cours de l'EF1920, Terre-Neuve-et-Labrador a soutenu des personnes qui ont été directement ou indirectement touchées par la décision des États-Unis d'imposer des droits de douane sur les produits canadiens en acier et en aluminium. Afin de fournir aux travailleurs licenciés la formation et le soutien à l'emploi dont ils ont besoin pour réussir leur transition vers un nouvel emploi, la province a soutenu

31 plans de subventions salariales pour que les employeurs puissent embaucher des travailleurs de l'acier et de l'aluminium, et a fourni une formation professionnelle à 185 autres personnes.

Graphique 4 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 5 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 6 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

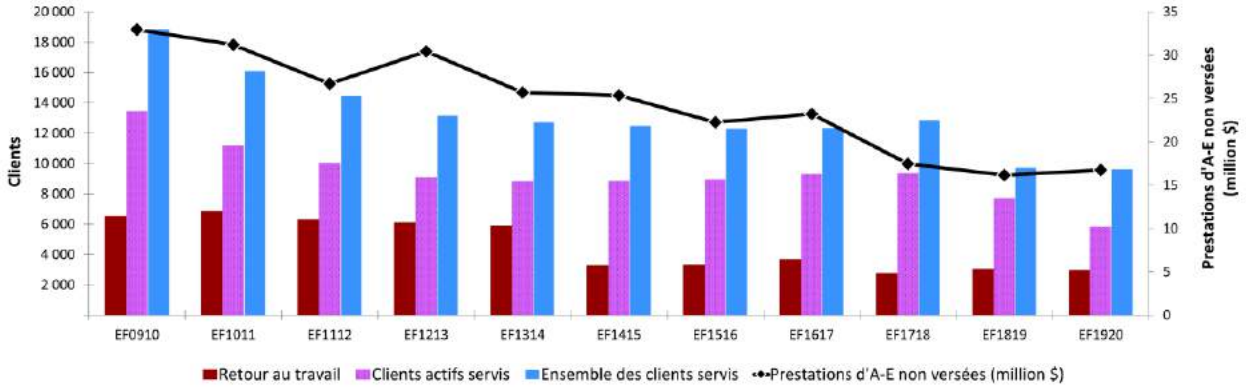


Tableau 7 – Terre-Neuve-et-Labrador : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	5 064	56,1 %	83 908
DC (apprentis)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	1 355	-12,4 %	
SSC	Subventions salariales à Terre-Neuve-et-Labrador	926	15,5 %	7 746
ATI	Soutien au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador	402	50,6 %	7 451
PCE	Partenariats pour la création d'emplois à Terre-Neuve-et-Labrador	1 556	12,3 %	11 390
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador	15 354	12,2 %	12 612
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador	S.O.	S.O.	8 447
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	4 030

3.2.2.3 Prestations d'emploi

Le nombre total d'interventions de prestations d'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador a bondi de 28,4 % à l'EF1920 pour se chiffrer à 9 303. Alors que les SSC (+124; +15,5 %), l'ATI (+135; +50,6 %), les PCE (+170; +12,3 %) et le volet régulier du DC (+1 820; +56,1 %) ont augmenté, alors que le volet apprentis du DC a connu un déclin de 12,4 % (-192). Les dépenses totales relatives aux prestations d'emploi (110,5 millions de dollars) ont diminué de 2,5 %.

Faits saillants de la Prestation de développement des compétences

Profil de cliente : Susan

Susan avait 56 ans lorsqu'elle a demandé de l'aide pour la recherche d'un emploi et la planification de sa carrière. Après une évaluation de sa situation, on a constaté que plusieurs obstacles entravaient son accès à l'emploi. Susan avait terminé sa huitième année et n'avait pas pu trouver d'emploi durable à plein temps. Elle a entamé le processus de planification de l'emploi et s'est inscrite à un programme d'éducation de base des adultes, avec pour objectif de faire carrière dans le domaine médical. Bien que le programme d'éducation de base des adultes ait présenté de nombreux défis pour cette apprenante adulte, elle a progressé et a réussi à obtenir son diplôme.

En janvier 2020, à l'âge de 61 ans, Susan a obtenu son diplôme du programme accéléré d'acupuncture du Canadian College of Acupuncture and Traditional Chinese Medicine, à Bedford, en Nouvelle-Écosse. Elle a obtenu son diplôme avec distinction et a reçu plusieurs offres d'emploi à la fin de ses études. Susan a ouvert son propre cabinet en janvier 2020.

Dans une note de suivi, elle a écrit ceci à son gestionnaire de cas :

« Merci beaucoup pour tout ce que vous avez fait pour moi. Je vais avoir une carrière extraordinaire, et j'adore aider les autres dans leur quête de bien-être. Dans ce domaine, on sait que l'on fait du bon travail lorsqu'on se fait recommander à d'autres patients. Merci encore d'avoir cru en moi et de m'avoir donné cette occasion extraordinaire d'apprendre et de réussir dans une toute nouvelle carrière.

Profil de cliente : Carol

Carol avait 45 ans lorsqu'elle a demandé de l'aide pour trouver un emploi. Elle avait toujours occupé des emplois peu rémunérés et avait eu du mal à rivaliser avec les autres sur le marché du travail actuel. Carol souffrait d'une difficulté d'apprentissage et n'avait pas obtenu son diplôme d'études secondaires. Elle a déclaré qu'elle avait été confrontée à de nombreuses difficultés dans le système scolaire ordinaire et avait décroché. Son objectif à court terme était de terminer avec succès ses études secondaires, puis de suivre un programme de formation de préposée aux soins personnels ou d'infirmière auxiliaire.

Le gestionnaire de cas de Carol a travaillé en collaboration avec elle pour faire réaliser une évaluation pédagogique. À la suite de cette évaluation, des services de soutien, tels que le tutorat, ont été recommandés pour aider Carol à réussir son programme d'éducation de base des adultes, ce qu'elle a fait en un nombre de semaines moins élevé que ce qui est recommandé par l'établissement d'enseignement!

Carol s'est ensuite inscrite à un programme de préposée aux soins personnels, qui lui a permis de trouver un emploi à plein temps chez Western Health.

3.2.2.4 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées uniquement aux SAE, à Terre-Neuve-et-Labrador, sont passées de 13 687 à l'EF1819 à 15 354 à l'EF1920, soit une hausse de 12,2 % en glissement annuel. Les services d'emploi (+870; +17,1 %) et de counselling individuel (+4 399; +88,1 %) ont augmenté, tandis que les services de groupe (-3 602; -100,0 %) ont diminué par rapport à l'exercice financier précédent. Les dépenses totales en matière de SAE ont augmenté de 25,4 %, pour se chiffrer à 12,6 millions de dollars.

3.2.2.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1920, le financement total des PMT et de la R et I à Terre-Neuve-et-Labrador a atteint 12,5 millions de dollars (+18,0 %). Alors que le financement des PMT (8,4 millions de dollars) a augmenté de 13,4 %, le financement de la R et I (4 millions de dollars) a augmenté de 29,0 %.

Activités proposées dans le cadre du volet Formation parrainée par l'employeur des Partenariats pour le marché du travail

Dans le contexte de l'élargissement de l'admissibilité découlant de la modification de l'EDMT Canada-Terre-Neuve-et-Labrador conclue en 2018, la province dispose d'une plus grande souplesse pour soutenir la formation parrainée par l'employeur en vertu des PMT. Pendant l'EF1920, deux employeurs se sont prévalus de ce volet :

- **Labrador Gem Seafood Incorporated** comptait 40 travailleurs dans son usine de transformation du poisson à Ramea, formés à la transformation des oursins avec l'aide d'un consultant japonais. Les employés ont été initiés au déroulement des opérations pour cette production spécialisée, puis ont reçu divers outils destinés à réaliser un produit de la meilleure qualité possible et une transformation authentique. Les employés ont reçu des affectations de travail surveillées par les formateurs afin de déterminer l'efficacité qu'ils démontraient dans chaque tâche. Une fiche de rendement quotidien a été utilisée pour évaluer les progrès réalisés au sein du poste. À l'issue de la formation, un rapport a été établi pour chaque employé, et la direction a déterminé la position qui convenait le plus à chaque employé dans le déroulement des opérations. Cette formation permettra de prolonger la saison d'exploitation de cette usine de transformation de fruits de mer, ce qui réduira la dépendance des employés à l'égard des prestations d'a.-e.
- **Dallas Mercer Consulting Inc.** (DMC) soutient des centaines d'employeurs partout au Canada en gérant les demandes d'indemnisation des travailleurs et les demandes de congé de maladie. En raison d'une pénurie de travailleurs qualifiés dans le domaine de compétence, DMC met en place un programme d'encadrement et de jumelage. DMC prévoit qu'il faudra 12 mois pour qu'un nouvel employé inexpérimenté soit pleinement formé et productif à titre de gestionnaire des prestations d'invalidité, et un accompagnement continu sera fourni si nécessaire.

Au cours de ce processus de formation, les employés seront exposés à différentes approches de gestion des congés de maladie et des cas de WorkplaceNL, et ils collaboreront pour l'examen de cas particuliers ou difficiles. Du temps en classe sera nécessaire pour apprendre et étudier toute la législation provinciale relative à l'indemnisation des travailleurs, ainsi que les politiques et les procédures, et pour réaliser des études de cas dans le but de bien les appliquer.

Chaque stagiaire aura l'occasion d'apprendre par l'expérience à :

- examiner les relevés mensuels des coûts de l'indemnisation des travailleurs;
- comprendre comment établir des relations avec les clients et la valeur de l'interaction avec eux;
- apprendre à interagir avec les travailleurs et à obtenir des réponses à leurs questions;
- comprendre ce qu'il faut rechercher lors de l'examen d'un dossier et les éléments auxquels porter attention pour obtenir le résultat souhaité.

Cette formation a débuté en janvier 2020 et s'est terminée en décembre 2020.

Résultats et leçons apprises pour les projets de recherche et d'innovation qui se sont terminés au cours de l'EF1920

Bien que la plupart des projets financés par le Centre d'innovation de la main-d'oeuvre étaient toujours en cours au moment de la publication du présent rapport, on prévoit que les résultats des projets de recherche contribueront à l'établissement de modèles novateurs et de pratiques exemplaires pour les programmes et services relatifs au marché du travail. Voici quelques exemples de pratiques prometteuses :

- **Résultats empiriques pour les services d'emploi communautaires - – Collective Interchange Cooperative (CIC) et Fondation canadienne pour le développement de la carrière (FCDC); 314 732 $**
  Dirigé par CIC, en partenariat avec la FCDC, ce projet sur trois ans est mis en œuvre à l'échelle des organismes d'aide à l'emploi de la région d'Avalon à Terre-Neuve-et-Labrador. Ce projet vise à répondre à deux questions de recherche :

  - Quelles interventions de soutien à l'emploi donneront les meilleurs résultats en fonction des forces et des faiblesses des clients?
  - Comment les données recueillies peuvent-elles être utilisées pour améliorer l'efficacité du système et faire en sorte que les services répondent aux besoins des clients afin d'engendrer des résultats bénéfiques pour les clients et les bailleurs de fonds?

  Une enquête menée auprès des intervenants en perfectionnement professionnel a permis de déterminer qu'une amélioration du logiciel interactif PRIME (Performance Recording Instrument for Meaningful Evaluation) permettrait aux prestataires de services de l'emploi d'établir des correspondances entre les interventions personnalisées et les résultats obtenus. Le système PRIME 2.0 permettra de consigner les progrès réalisés en ce qui a trait à des caractéristiques axées sur les clients essentiels et d'en rendre compte, ce qui facilitera l'évaluation des progrès et des interventions auprès des clients.

  L'amélioration offerte par PRIME 2.0 fait actuellement l'objet d'un projet pilote dans des organismes communautaires de la région d'Avalon. Cette leçon peut être appliquée à divers contextes de services liés à la carrière et à l'emploi, des services communautaires aux services gouvernementaux, en passant par les établissements postsecondaires. Compte tenu des recherches effectuées à ce jour, de nombreux organismes continueront à utiliser PRIME 2.0 une fois le projet terminé. On prévoit que le logiciel sera étendu à d'autres provinces et territoires.

- **Améliorer la santé et la sécurité psychologiques des travailleurs de la santé grâce à un soutien technologique : Plan de projet – Eastern Health; 443 000 $**
  Eastern Health, en partenariat avec IBM, entreprend un projet pilote pour tester des moyens d'améliorer la santé mentale et la sécurité grâce à un soutien technologique. Le projet permettra de déterminer si le soutien technologique augmente la connaissance qu'ont les employés des services de soutien technologique et leur utilisation de ceux-ci. Cela

devrait également amener une amélioration des résultats relatifs aux facteurs de bien-être des employés et aux indicateurs organisationnels de santé sur le lieu de travail. Ce projet sur trois ans consistera en l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'une technologie basée sur des applications. Le système comprendra du soutien interne et externe à l'organisation, ainsi qu'une fonction intégrée de clavardage entre pairs. Ainsi, les employés obtiendront du soutien approprié en temps utile ainsi que des renseignements sur les services et le soutien à leur disposition.

Le logiciel d'assistant virtuel des employés (EVA) a été conçu et lancé avant la pandémie de COVID-19. En guise de premier essai, l'EVA a permis d'évaluer les effets de la pandémie sur les travailleurs de Eastern Health. Cet outil suscite un grand intérêt au-delà d'Eastern Heath, de la part des autres conseils de santé de la province.

3.2.3 Île-du-Prince-Édouard

En 2019, pour une deuxième année consécutive, le taux de croissance du PIB réel de l'Île-du-Prince-Édouard, soit 5,1 %, a été le plus élevé de toutes les provinces et de tous les territoires, un taux supérieur au taux de croissance national (+1,9 %). Selon les prévisions des grandes banques canadiennes, la croissance du PIB réel de la province a diminué de 4,8 % en 2020.

Île-du-Prince-Édouard : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 5 861

Clients assurés		Clients non assurés	
4 453	↓	1 408	↓

Nombre total d'interventions : 10 387

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	3 525	1,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	6 862	0,4 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	33,9 %	0,4	↑
Mesures de soutien : SAE	66,1 %	0,4	↓

Allocation totale : 27,4 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	21,6 $	1,1 %	↑
Mesures de soutien : SAE	4,3 $	7,1 %	↓
PMT et R et I	1,3 $	23,1 %	↓
Dépenses totales[2]	27,2 $	1,8 %	↓

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
6,66 $	6,82 $	2,4 %	↑

[1] L'Île-du-Prince-Édouard a investi 160 464 $ de son allocation totale pour des frais d'administration, ce qui représente presque 6,6 % du financement supplémentaire annoncé dans le budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1920.
[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Comme pour l'EF1819, les conditions du marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard sont restées solides au cours de l'EF1920. Sur une base nette, le nombre d'emplois a augmenté de 3 000 (+3,9 %) en glissement annuel; il s'agit presque entièrement d'emplois à temps plein, dont le nombre est passé de 65 100 à 67 700, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel est passé de 11 900 à 12 300. Le taux de chômage de la province est tombé à 8,4 %, ce qui représente le taux le plus bas depuis que des données comparables sont disponibles, soit l'EF7677. C'est dans le secteur des services (+2 500; +4,3 %) qu'a été créé le plus grand nombre de nouveaux emplois sur une base nette, des gains importants ayant été enregistrés dans les administrations publiques (+1 100; +15,4 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (+200; +5,2 %), les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments

et les autres services de soutien (+200; 8,0 %), les services d'enseignement (+200; +4,5 %), les autres services (+300; +10,1 %), et les soins de santé et l'assistance sociale (+800; +8,1 %). L'information, la culture et les loisirs (-400; -16,3 %), le transport et l'entreposage (-100; -3,2 %) et l'hébergement et la restauration (-100; -1,2 %) sont les seules industries du secteur des services qui ont subi des pertes nettes. Les hausses d'emplois dans le secteur de la production de biens (+500; +2,6 %) se sont produites principalement dans les secteurs de la construction (+900; +14,9 %) et de l'agriculture (+400; +8,8 %). Elles ont été quelque peu contrebalancées par les pertes enregistrées dans les secteurs de la foresterie, de la pêche, des mines, du pétrole et du gaz (-500; -17,9 %) ainsi que dans la fabrication (-200; -3,5 %).

Au cours de l'EF1920, la pénurie de travailleurs dans de nombreuses industries a représenté le principal enjeu auquel a été confronté le marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Les zones rurales, en particulier, ont connu un fort déclin démographique qui a eu des répercussions sur les économies locales. Pour l'EF1920, la province a défini des priorités clés dans le but :

- d'aider les personnes à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se préparer à l'emploi, trouver un emploi et le conserver;
- d'aider les personnes en situation de handicap à obtenir un emploi durable;
- de donner aux employeurs un meilleur accès à une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée;
- de faire en sorte que les collectivités de l'Île-du-Prince-Édouard soient en mesure de réagir efficacement aux occasions et enjeux relatifs au marché du travail.

De plus, dans le but de stimuler la croissance démographique, le gouvernement s'est engagé à accroître ses investissements destinés à favoriser l'établissement en milieu rural afin d'aider les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer dans les petites collectivités.

3.2.3.1 Gestion axée sur les résultats

Au cours de l'EF1920, l'Île-du-Prince-Édouard a investi dans d'importantes mises à jour de ses systèmes informatiques afin d'améliorer la quantité et la qualité des données recueillies auprès des clients, ses programmes et les résultats de ses programmes financés dans le cadre des EDMT.

Dans le cadre de la nouvelle stratégie de mesure du rendement élaborée avec le gouvernement du Canada, l'Île-du-Prince-Édouard a remanié les écrans liés au plan d'action dans son système de gestion des clients. En commençant par l'évaluation des besoins, l'Île-du-Prince-Édouard a remplacé les sections en texte libre pour la collecte de renseignements sur les compétences, les obstacles à l'emploi et les obstacles personnels par des listes prédéfinies exhaustives. La province a établi des rapports solides afin de mieux analyser et comprendre les données recueillies sur les obstacles que rencontrent les clients, ainsi que pour prendre certaines décisions en matière de programmes.

3.2.3.2 Clients, interventions et dépenses

Après quatre années consécutives de hausse, le nombre de clients servis à l'Île-du-Prince-Édouard au cours de l'EF1920 a chuté de 8 % pour se chiffrer à 5 861. À l'exception des anciens prestataires, qui a augmenté de 3,8 % (+27), tous les autres types de clients ont connu une baisse significative : prestataires actifs (-331; -9,1 %), clients ACV (-17; -3,9 %) et clients non assurés (-187; -11,7 %). La proportion d'anciens prestataires (12,6 %) a augmenté de 1,4 point de pourcentage, tandis que celle des

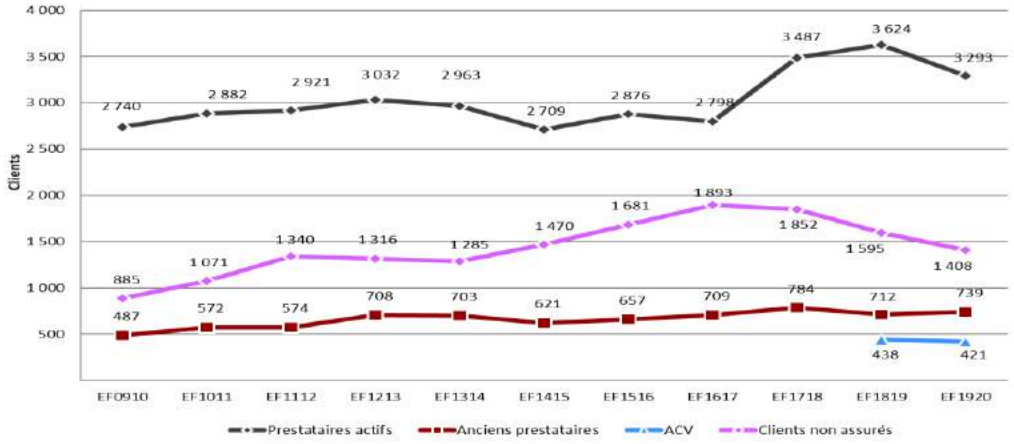
clients non assurés (24 %) a diminué de 1,0 point de pourcentage. La proportion des autres types de clients, à savoir les prestataires actifs (56,2 %; -0,7 point de pourcentage) et les clients ACV (7,2 %; +0,3 point de pourcentage) a montré une stabilité relative en glissement annuel.

Le nombre total d'interventions réalisées à l'Île-du-Prince-Édouard (10 387) est resté relativement stable (+0,2 %) au cours de l'EF1920. La part des interventions liées uniquement aux SAE (66,1 %; -0,4 point de pourcentage) a été la plus élevée parmi toutes les interventions, tandis que les prestations d'emploi ont représenté 33,9 % des sujets des interventions. Au total, 2 508 (+1,5 %) personnes sont retournées au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Le montant des prestations d'assurance-emploi non versées a augmenté de 2,4 % pour s'établir à 6,82 millions de dollars. Les dépenses totales associées aux PEMS se sont élevées à 27,2 millions de dollars (-1,8 %). En plus de la part de la province du financement permanent de 1,95 milliard de dollars en financement permanent des EDMT (23,9 millions de dollars), les dépenses comprenaient sa part de l'enveloppe supplémentaire de 250,0 millions de dollars annoncée dans le budget de 2017 (2,4 millions de dollars). Les dépenses comprenaient également le financement supplémentaire ciblé offert pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières (525 000 $) ainsi que les travailleurs touchés par les différends commerciaux avec les États-Unis dans les industries de l'acier et de l'aluminium (500 000 $).

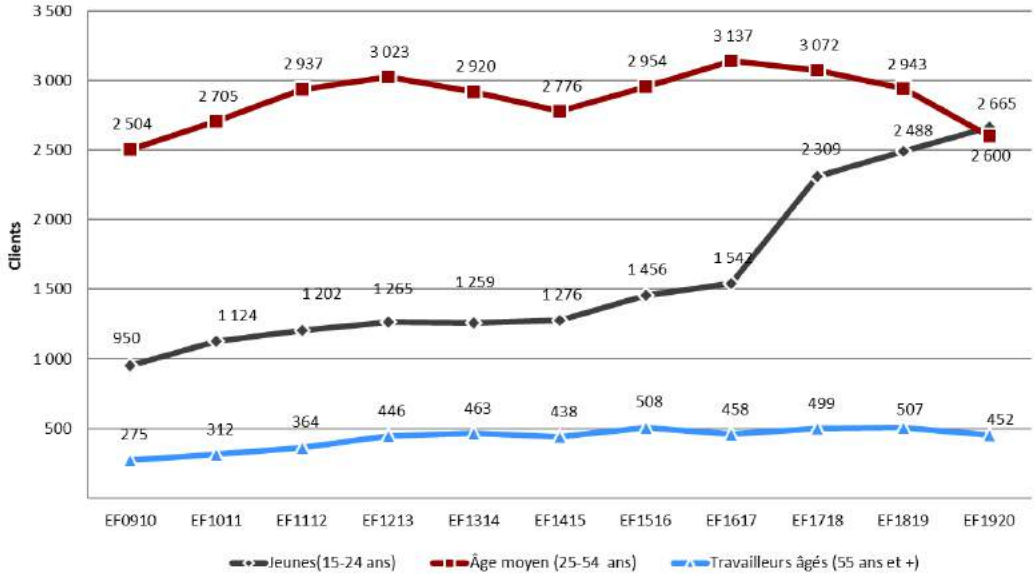
Pendant l'EF1920, l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté son financement de soutien aux initiatives de formation en groupe dans le but d'appuyer les secteurs clés de la province ayant besoin d'un nombre accru de travailleurs. La province a mis davantage l'accent sur l'offre de formations de courte durée sur mesure pour les secteurs afin de permettre aux personnes sans emploi de retourner au travail. La formation de courte durée à l'intention des chercheurs d'emploi comprenait un volet en salle de classe, ainsi que des attestations à la suite de programmes de formation de courte durée (par exemple, certificats de premiers soins et de la salubrité alimentaire) visant à répondre aux besoins précis de secteurs donnés ou pour des types d'emploi particuliers. De plus, les initiatives de formation en groupe ont permis aux chercheurs d'emploi d'acquérir des compétences essentielles, notamment dans le cadre de cours en classe d'amélioration des compétences (littératie, calcul, utilisation de documents, écriture, communication orale, réflexion, technologies numériques, travail en équipe ou apprentissage continu).

Le financement ciblé a permis de soutenir, sous forme de programmes de formation ou de subventions salariales, les travailleurs directement et indirectement touchés par les différends commerciaux dans les secteurs de la foresterie et de l'acier et de l'aluminium dans leur recherche d'un emploi durable.

Graphique 7 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 8 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 9 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

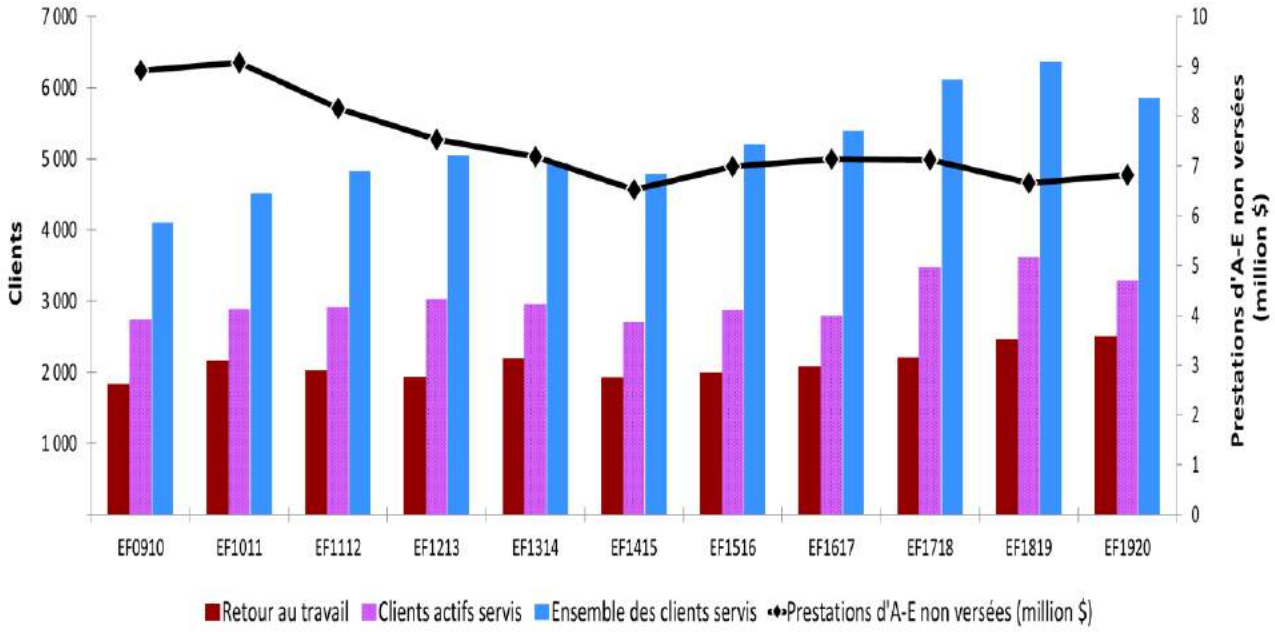


Tableau 8 – Île-du-Prince-Édouard : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Formation à l'Î.-P.-É. – individuelle	2 538	5,8 %	14 394
DC (apprentis)	Formation à l'Î.-P.-É. – apprentis	297	-2,6 %	
SSC	Mesures d'emploi de l'Î. P. É.	510	-9,3 %	4 191
ATI	Aide au travail indépendant à l'Î. P. É.	121	-19,9 %	2 202
PCE	Expérience de travail à l'Î. P. É.	59	0,0 %	779
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	6 862	-0,4 %	4 321
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	1 332
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

3.2.3.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, pour une cinquième année consécutive, les interventions de prestations d'emploi ont augmenté à l'Île-du-Prince-Édouard pour se chiffrer à 3 525 (+1,4 %). Cette croissance repose uniquement sur le volet régulier du DC (+140; +5,8 %), qui a augmenté pour une troisième année consécutive; alors que les SSC (-52; -9,3 %), l'ATI (-30; -19,9 %) et le volet apprentis du DC (-8; -2,6 %) ont enregistré une diminution. Le nombre d'interventions liées aux PCE, soit 59, est demeuré inchangé en glissement annuel. Les dépenses relatives aux prestations d'emploi sont passées de 21,3 millions de dollars à 21,6 millions de dollars, soit une hausse de 1,1 % par rapport à l'EF1819.

3.2.3.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1920, l'Île-du-Prince-Édouard a réalisé 26 interventions liées uniquement aux SAE de moins qu'au cours de l'EF1819. Les types d'intervention liées aux SAE ont évolué dans des directions opposées; les services de l'emploi ont augmenté de +1,4 % (+61), pour atteindre 4 563, et les services de counselling individuel ont diminué de 3,6 % (-87), pour s'établir à 2 299. Les dépenses consacrées aux SAE ont diminué de 330 000 dollars (-7,1 %), pour se chiffrer à 4,3 millions de dollars.

3.2.3.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses consacrées aux PMT (1,3 million de dollars) ont diminué au cours de l'EF1920 par rapport à l'EF1819 (-23,1 %). Aucune dépense n'a été déclarée au titre de la R et I au cours de l'EF1920.

Les PEMS en action

Momentum HR

Contexte

Le projet Momentum HR, anciennement connu sous le nom de projet HR Specialist, a été étendu en 2020 et continue de répondre aux besoins en matière d'emploi et de formation du marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. De nombreuses petites moyennes entreprises (PME) connaissent bien les secteurs dans lesquels elles exercent leurs activités mais ne disposent pas d'un professionnel des ressources humaines à plein temps au sein de leur organisation. Le recrutement et le maintien en poste de travailleurs qualifiés dans les collectivités rurales de la province peuvent poser des difficultés pour les employeurs locaux. Les activités de planification des ressources humaines permettront aux employeurs d'avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée et prête à l'emploi et d'accroître la participation des habitants de l'île au marché du travail.

Description

Momentum HR en est à sa cinquième année et continue de fournir de l'aide et des services ciblés et spécialisés en matière de ressources humaines (RH) à un certain nombre de petites entreprises dans les zones rurales de l'Île-du-Prince-Édouard. Le spécialiste en RH travaille également individuellement avec les entreprises locales qui recherchent des conseils en matière de RH ou offre une formation de groupe sur les pratiques en la matière. La portée du projet a été élargie en 2020 pour comprendre un volet de formation et d'encadrement ciblé. Les employés des RH qui travaillent dans les PME locales peuvent participer à des activités de formation créées en partenariat avec un établissement d'enseignement postsecondaire local afin d'acquérir les compétences en RH voulues pour leur organisation. Après la formation, ils reçoivent également de l'encadrement pour traiter certaines questions liées à leur milieu de travail.

Clientèle cible

Le projet vise les petits employeurs des régions rurales de l'est de l'Île-du-Prince-Édouard qui cherchent à améliorer les compétences en matière de RH au sein de leur entreprise.

Prestation des services

Par l'intermédiaire du programme de PMT, la province et d'autres partenaires financiers ont apporté leur soutien à une organisation communautaire pour la réalisation du projet.

Histoires de réussite

Le projet a connu un grand succès. Un certain nombre d'entreprises de l'est de l'Île-du-Prince-Édouard ont participé au programme et d'autres y sont actuellement inscrites. De nombreuses autres entreprises de la région ont reçu de l'aide en ce qui concerne des questions de RH liées à leurs activités. En outre, des séances de formation générale en RH sont à la disposition des entreprises de la région depuis cinq ans.

3.2.4 Nouvelle-Écosse

En 2019, le PIB de la Nouvelle-Écosse a augmenté de 2,4 %, dépassant le taux de croissance national de 1,9 %. Les grandes banques canadiennes ont prévu une diminution moyenne du PIB de 5,9 % en 2020, principalement en raison des effets de la COVID-19 sur l'économie de la province. Cependant, avant même que la crise de la COVID-19 ne frappe, on s'attendait à ce que le taux de croissance économique de la province soit relativement faible en 2020. Cela peut être attribuable à la fermeture, en janvier 2020, de l'usine Northern Pulp, un grand fabricant qui produisait chaque année 280 000 tonnes de pâte kraft principalement destinée à l'exportation. Elle générait plus de 200 millions de dollars par année dans la province. Étant donné que de nombreuses autres industries étaient liées à la chaîne d'approvisionnement de l'usine, cette fermeture a eu des répercussions importantes sur l'économie de la Nouvelle-Écosse.

Nouvelle-Écosse : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 12 558

Clients de l'a.-e.		Clients non assurés	
9 700	↓	2 858	↓

Nombre total d'interventions : 25 274

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	5 349	25,0 %	↓
Mesures de soutien : SAE	19 925	1,5 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	21,2 %	4,9	↓
Mesures de soutien : SAE	78,8 %	4,9	↑

Allocation totale : 89,4 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	45,9 $	5,0 %	↓
Mesures de soutien : SAE	27,2 $	18,4 %	↓
PMT et R et I	15,3 $	206,4 %	↑
Dépenses totales[2]	88,5 $	2,0 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
26,43 $	22,95 $	13,2 %	↓

[1] La Nouvelle-Écosse a investi 915 000 $ de son allocation totale pour des frais d'administration, ce qui représente 8,8 % du financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1920.
[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Au cours de l'EF1920, la Nouvelle-Écosse a enregistré une croissance de l'emploi, totalisant 460 500 (+6 800; +1,5 %), principalement dans des emplois à temps partiel (+3 900; +4,8 %) tandis que l'emploi à temps plein n'a que légèrement augmenté (+2 900; +0,8 %) en glissement annuel. Le taux de chômage a

légèrement augmenté pour atteindre 7,7 %, contre 7,3 % l'année précédente. La croissance nette de l'emploi dans les industries productrices de biens (+2 000; +2,4 %) a été enregistrée principalement dans les secteurs de la construction (+500; +1,6 %) et de la foresterie, la pêche, l'exploitation minière, et l'extraction de pétrole et de gaz (+1 500; +16,0 %). Sur une base nette, dans les industries de services (+4 800; +1,3 %) les gains d'emplois ont été réalisés dans les administrations publiques (+1 200; +4,1 %), le commerce de gros et de détail (+1 400; +1,8 %) et les soins de santé et l'aide sociale (+5 200; +7,7 %). Des pertes d'emploi ont été enregistrées dans les secteurs des services d'enseignement (-1 300; -3,6 %) et les autres services (-2 200; -11,9 %).

3.2.4.1 Gestion axée sur les résultats

1. La Nouvelle-Écosse a fait d'importants investissements stratégiques dans la mise en œuvre du système national de Repérage, référence et rétroaction (RRR), un outil qui permet à la province de joindre les nouveaux demandeurs d'assurance-emploi afin de promouvoir les programmes et les services qui faciliteront leur retour au travail. Après un an de préparation, le RRR de la Nouvelle-Écosse a été lancée en février 2020 en tant que composante intégrée du système provincial, le Système de soutien des programmes relatifs au marché du travail (Labour Market Programs Support System – LaMPSS). Le nouveau système automatisera l'importation de nouveaux dossiers de références des demandeurs d'assurance-emploi à partir des systèmes du gouvernement du Canada, créera de nouveaux dossiers de clients ou fera des ajouts aux dossiers existants, et gérera l'envoi de la correspondance automatisée avec les clients recommandés. La province est en mesure de suivre le taux de réponse des clients lorsqu'ils s'inscrivent pour obtenir des services sur les sites de Nova Scotia Works, et de rendre compte des résultats des références au gouvernement du Canada.

   En général, la province prévoit un retour à l'emploi plus rapide pour les clients du système RRR et une réduction de la dépendance à l'égard de l'assurance-emploi. Le système permet également à la Nouvelle-Écosse d'avoir une idée plus précise des progrès vers l'atteinte de son objectif et de joindre les personnes exerçant des professions à risque, les groupes sous-représentés et les personnes peu instruites ou faiblement rémunérées dans différentes régions de la province. Les résultats du système RRR seront évalués et présentés de façon plus détaillée dans les prochaines éditions de ce rapport.

2. En plus d'avoir lancé le système RRR, la Nouvelle-Écosse a mis en œuvre, dans un souci d'amélioration continue, deux autres versions de la plateforme du système LaMPSS afin de permettre aux utilisateurs de mieux documenter les données administratives sur les parrains et les participants du programme. Cela comprend des améliorations au calculateur de paiements du FAI et au processus d'examen pluriannuel, ainsi que des changements visant à réduire la nécessité de modifier les ententes. Un certain nombre d'améliorations ont également été apportées à l'environnement de l'entrepôt de données du LaMPSS afin de considérablement accélérer, faciliter et rendre plus efficace la production de rapports ponctuels.

3. La Nouvelle-Écosse a réalisé un examen Lean Six Sigma du programme d'ATI dans le but de mieux comprendre son exécution. Bien que les prestataires de services d'ATI soient

responsables de la fourniture du contenu du programme (formation, ateliers, soutien individuel), il fallait préciser quelles formations et/ou ateliers étaient proposés, quand et par qui ils étaient proposés, ainsi que le degré de soutien fourni à chaque participant. Par conséquent, il n'était pas clair si le programme PBU fonctionnait de manière efficiente et efficace pour atteindre les résultats du programme. On prévoit que les conclusions de l'examen du programme d'ATI devraient aider Emploi Nouvelle-Écosse (ENS) à planifier ses futurs programmes.

L'examen de l'ATI a consisté en des entretiens en personne avec 15 prestataires de services d'ATI, des conférences téléphoniques avec huit prestataires de SE, quatre séances régionales Lean en personne avec le personnel d'ENS, une analyse des données administratives et contractuelles, ainsi que l'analyse des données d'enquête recueillies auprès des demandeurs d'ATI actuels et passés du programme, du 1er avril 2013 au 31 mars 2018 (que leur demande ait été approuvée ou non). Les activités de l'examen ont commencé en septembre 2018 et ont pris fin en juin 2019.

Cet examen a permis de constater que les programmes offerts par les fournisseurs de services d'ATI variaient à l'échelle de la province et que le degré de soutien fourni à chaque participant était incohérent et dépendait des compétences du coordonnateur d'ATI. Le processus de référence et de réception du programme d'ATI crée beaucoup de confusion et impose une charge considérable au demandeur, parce qu'il implique beaucoup d'échanges. Cependant, on a constaté que le programme d'ATI fournit une éducation et une formation qui élargissent les possibilités de développement des activités, créent une communauté d'entrepreneurs et offrent des possibilités de réseautage pour faire croître l'économie de la Nouvelle-Écosse.

Treize recommandations ont été présentées à ENS aux fins d'amélioration de l'exécution du programme d'ATI. Comme prochaine étape, l'équipe de planification et d'excellence travaille en partenariat avec Emploi Nouvelle-Écosse afin de définir la portée d'un certain nombre de recommandations et de trouver et recruter les fournisseurs nécessaires pour les mettre en œuvre. Il est prévu que cela se fera au début de l'année 2021.

4. La Nouvelle-Écosse a également effectué un examen Lean Six Sigma du programme de subventions salariales ciblées TREMPLIN. L'examen a commencé en 2018 et s'est achevé au cours de l'EF1920. La démarche a consisté à consulter les intervenants et à obtenir leur évaluation et à effectuer un examen Lean de l'exécution du programme.
    - Principales constatations :
        - Le programme TREMPLIN offre aux chercheurs d'emploi un emploi et une expérience professionnelle de grande valeur tout en aidant les employeurs à accroître les compétences dans leur entreprise.
    - Recommandations principales:
        - Élaborer une approche visant à fournir un soutien plus complet (par exemple, préparation à l'emploi et formation axée sur les compétences non

techniques pour les chercheurs d'emploi) afin d'améliorer le maintien en emploi.
    - Accroître la promotion du programme.
    - Consolider les rôles et les responsabilités au sein du programme pour ce qui est de l'administration gouvernementale, du rôle du fournisseur de services et du rôle de l'employeur.
    - Trouver des moyens de soutenir la diversité en matière d'embauche (par exemple, primes à l'embauche et soutien complet offerts aux employeurs afin de les aider à se préparer à embaucher des candidats issus de la diversité).

5. Programme Nova Scotia Works (NSW) [Programme des Services d'aide à l'emploi]
    - Un nouveau modèle de financement a été mis en place en janvier 2020. Il comprend un cadre de responsabilisation pour l'effet socioéconomique et des incitations au rendement favorisant l'obtention de résultats pour les partenaires de prestation de services de NSW.

6. Programme de développement des compétences
    - Mise en œuvre du projet pilote sur la participation au marché du travail du Programme de développement des compétences, destiné aux groupes sous-représentés sur le marché du travail.

    - Amélioration des mesures de soutien à l'accessibilité pour les participants – un processus d'approbation simplifié visant à soutenir les étudiants du Programme de développement des compétences de la province qui ont besoin de services et d'équipement liés au handicap a été mis en place à l'automne 2019.

7. Programme de subventions salariales ciblées TREMPLIN et programme Partenariat pour la création d'emplois (PCE)
    - Mise en œuvre d'une politique d'embauche familiale (automne 2019) pour le programme TREMPLIN et le programme des PCE afin d'encourager un processus d'embauche et de sélection équitable et transparent pour le placement professionnel. Cette politique soutient également l'embauche de personnes appartenant à certains groupes sous-représentés au sein du marché du travail.

3.2.4.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1920, la Nouvelle-Écosse a servi 12 558 clients, ce qui représente une diminution de 18,7 %. Alors que le nombre de clients ACV (1 045) est resté stable en glissement annuel, le nombre d'anciens prestataires (2 119) a augmenté de 11,5 %, tandis que le nombre de prestataires actifs (6 536) et de clients non assurés (2 858) a baissé de 31,0 % et de 6,0 %, respectivement. La baisse du nombre de prestataires actifs peut être largement attribuable à la modification de la politique de participation à la

population active, qui a restreint l'admissibilité au Programme d'aide à la formation pour les chômeurs saisonniers ou temporaire. Ce programme permet aux travailleurs licenciés d'investir dans leur propre formation et de continuer à recevoir leurs prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation. Le nombre de candidats au programme a diminué de 1 611 au cours de l'EF1920, ce qui représente 17 % de la baisse de 31 % des prestataires actifs servis. Le nombre de clients non assurés a diminué pour une troisième année consécutive.

Quant à la proportion par rapport au nombre total de clients, celle des prestataires actifs a diminué de 9,3 points de pourcentage pour s'établir à 52 %, tandis que celle des anciens prestataires (16,9 %), des clients ACV (8,3 %) et des clients non assurés (22,8 %) ont gagné respectivement 4,6; 1,6 et 3,1 points de pourcentage. Pendant l'EF1920, le nombre total d'interventions réalisées en Nouvelle-Écosse a diminué pour une troisième année consécutive, pour se chiffrer à 25 274, soit une baisse de 7,7 % en glissement annuel. La province entreprend également un examen de la manière dont les interventions sont documentées et suivies en vue d'améliorer le processus de mesure des activités. Représentant 78,8 % (+ 4,9 points de pourcentage) de l'ensemble des interventions, les interventions liées aux SAE demeurent le type d'intervention le plus répandu en Nouvelle-Écosse.

Un nombre total de 3 834 clients assurés sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS, soit 1 241 (-24,5 %) de moins qu'au cours de l'EF1819. La diminution du nombre de clients assurés employés est en grande partie due à des enjeux administratifs et de systèmes qui font l'objet d'une enquête de la part de la Nouvelle-Écosse et du gouvernement du Canada. On estime à 1 850 le nombre de salariés incorrectement déduits du total, ce qui porterait le nombre à 5 684, soit 609 de plus qu'au cours de l'EF1819 (+12 %). La valeur des prestations d'assurance-emploi non versées est passée de 26,43 millions de dollars à 22,95 millions de dollars, soit une baisse de 13,2 % en glissement annuel.

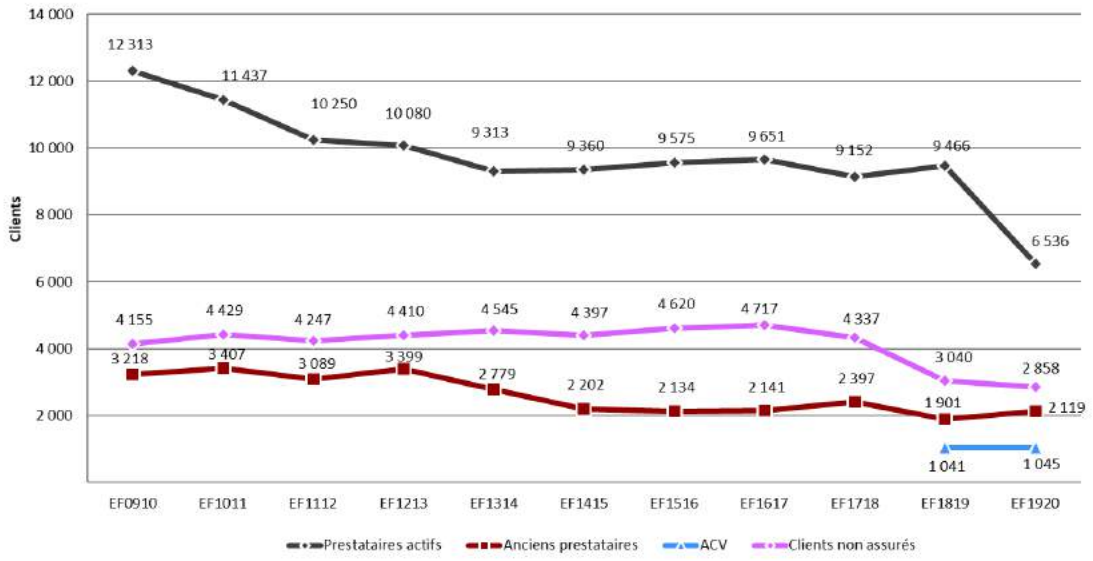
En plus de la part de la province du financement permanent de 1,95 milliard de dollars des EDMT (77,5 millions de dollars), certaines dépenses ont également été prélevées de l'enveloppe supplémentaire des EDMT de 250 millions de dollars annoncée dans le budget de 2017 (10,3 millions de dollars, dont 915 000 dollars ont été utilisés pour couvrir les frais d'administration). La province a également entièrement investi le financement supplémentaire ciblé disponible pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières (1,6 million de dollars). La Nouvelle-Écosse n'a pas utilisé le financement additionnel de 500 000 dollars disponible pour soutenir les travailleurs des industries de l'acier et de l'aluminium touchées par les différends commerciaux avec les États-Unis.

Ces dernières années, le gouvernement provincial a travaillé en étroite collaboration avec les industries saisonnières, notamment le tourisme, la pêche et l'agriculture, 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 renseignements 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.

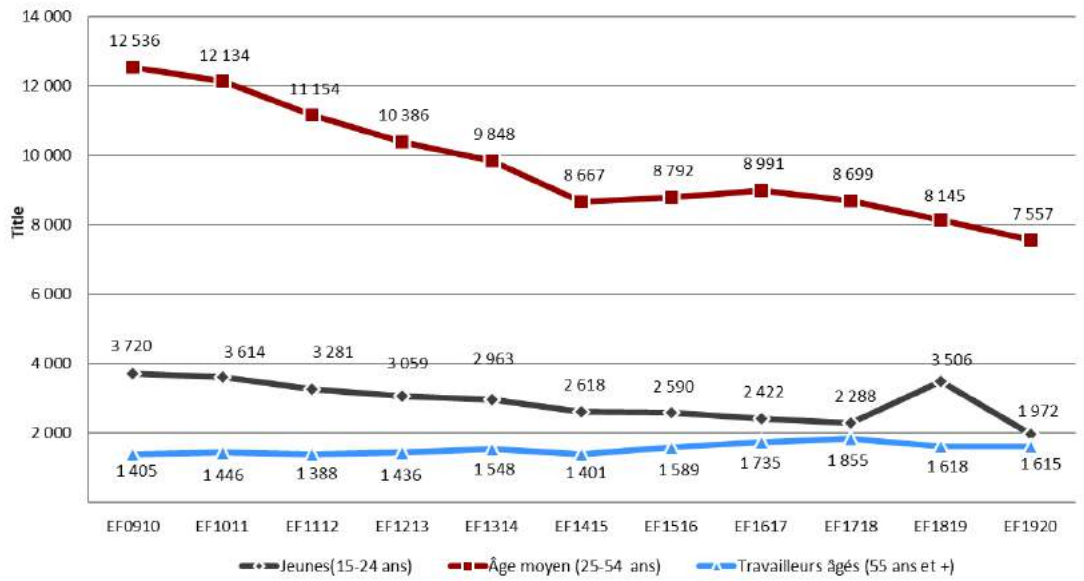
En vertu du Programme des conseils sectoriels financé par l'EDMT, le Conseil sectoriel des ressources humaines de Tourisme de la Nouvelle-Écosse et le Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des pêches de la Nouvelle-Écosse ont utilisé le financement ciblé afin de fournir un soutien à leurs secteurs respectifs dans le domaine du recrutement, de l'attraction, du maintien en poste et de la formation des travailleurs

Le financement supplémentaire ciblé permettra également d'offrir une formation axée sur les compétences aux personnes qui en ont le plus besoin dans ces secteurs et permettra à celles-ci d'accroître leurs compétences liées à l'employabilité, leurs compétences essentielles et leurs compétences techniques. Ce travail se poursuivra à l'EF2021 afin d'évaluer pleinement l'incidence de la crise de COVID-19 sur ces industries saisonnières et de proposer des solutions personnalisées, au besoin.

Graphique 10 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 11 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 12 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

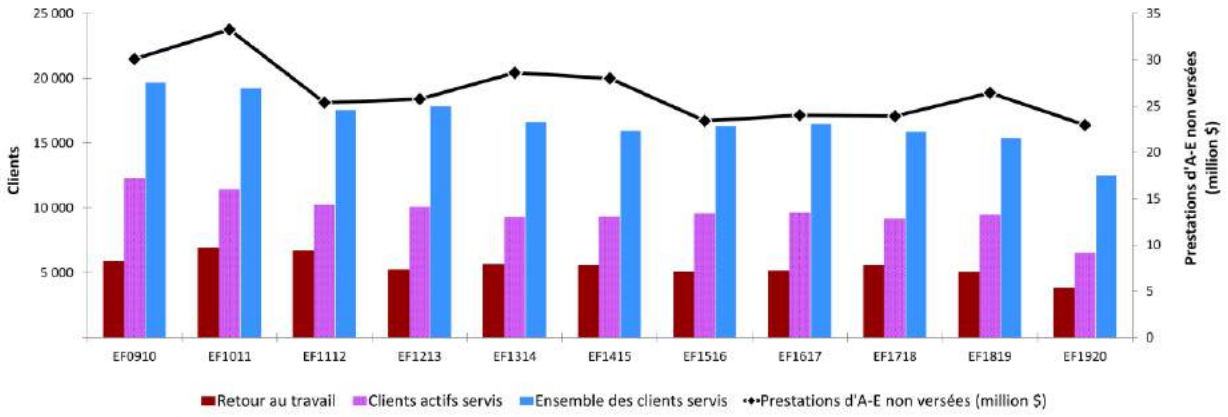


Tableau 9 – Nouvelle-Écosse : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 710	-51,3 %	34 346
DC (apprentis)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 725	-14,1 %	
SSC	Programme TREMPLIN	1 192	28,4 %	4 123
ATI	Prestations pour le travail indépendant en Nouvelle-Écosse	570	2,2 %	6 191
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse	152	14,3 %	1 280
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse	19 925	-1,5 %	27 249
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse	S.O.	S.O.	11 479
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	3 822

3.2.4.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, la Nouvelle-Écosse a réalisé 5 349 interventions liées aux prestations d'emploi, ce qui représente une diminution de 25 %, comparativement à 7 136 au cours de l'EF1819. C'est un changement de la politique d'admissibilité au programme d'aide à la formation pour les chômeurs saisonniers ou temporaire (volet régulier du DC) qui a le plus influé sur cette baisse (-1 800; -51,3 %), suivi du volet apprentis du DC (-282; -14,1 %); les SSC (264; +28,4 %), l'ATI (12; +2,2 %) et les PCE (19; +14,3 %) ont plutôt connu une hausse. Les dépenses pour les interventions liées aux prestations d'emploi ont diminué de 2,4 millions de dollars (-5,0 %) en glissement annuel, pour s'établir à 45,9 millions de dollars pour l'EF1920.

Le programme de développement des compétences offre une formation couronnée de succès à un parent célibataire

En février 2018, un parent divorcé de deux jeunes enfants a été adressé au bureau de Nova Scotia Works par le ministère des Services communautaires. Il voulait explorer les possibilités de financement pour retourner à l'école afin d'apprendre un métier. Même s'il possédait une certaine formation et de l'expérience professionnelle, cela ne lui suffisait pas pour se faire valoir auprès de nouveaux employeurs après son déménagement dans une région rurale de la Nouvelle-Écosse.

Le client a décidé de suivre le programme de soudage sur deux ans qui se donne sur le campus Burridge du Nova Scotia Community College. Son gestionnaire de cas l'a aidé à soumettre une demande de financement pour le développement des compétences, et il a réussi à obtenir des fonds pour suivre le programme.

Avant et pendant ses études, beaucoup d'obstacles et de problèmes inattendus, notamment la nécessité de trouver un nouveau logement, la perte de la garde de ses enfants et le bris de son automobile, ainsi que d'autres situations, lui ont causé de nombreuses difficultés. Heureusement, il ne s'est pas laissé abattre, et il a continué à travailler pour rester dans le programme de soudage et réaliser son objectif professionnel.

En mai 2020, le client a terminé le programme de soudage et a commencé sa carrière de soudeur professionnel. Il travaille maintenant à plein temps, s'occupe de ses deux garçons et, depuis peu, est pompier volontaire. Il a également commencé à s'épanouir en tant que transsexuel ouvertement allosexuel et s'est fiancé. Il demeure non seulement un membre précieux de sa famille, mais il est également devenu un membre important de l'économie locale et de sa collectivité.

3.2.4.4 Mesures de soutien : SAE

La Nouvelle-Écosse a réalisé 19 925 interventions liées uniquement aux SAE au cours de l'EF1920, soit 307 (-1,5 %) de moins qu'au cours de l'EF1819. Cette baisse est principalement attribuable aux services de groupe (-808; -100 %), les services d'emploi et de counselling individuel ayant enregistré des hausses de 375 (+2,1 %) et de 126 (+6,8 %), respectivement. Les dépenses totales consacrées aux SAE ont diminué de 6,1 millions de dollars en glissement annuel pour se chiffrer à 27,2 millions de dollars pour l'EF1920.

Le programme des SAE aide une nouvelle arrivante à décrocher un emploi à temps plein

Suvarna Hyma Phani Sarvepalli est une comptable formée à l'étranger qui a plus de 10 ans d'expérience professionnelle en Inde. En octobre 2018, elle a immigré au Canada avec son mari et ses enfants en espérant continuer à exercer sa profession en Nouvelle-Écosse. Pour obtenir de l'aide pour sa recherche d'emploi, environ deux mois après son arrivée, elle a contacté l'Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS) et a commencé à participer à diverses interventions en matière d'emploi et à travailler avec un spécialiste de l'emploi.

Ses compétences pour les entrevues d'embauche constituaient son principal obstacle à l'emploi. Elle avait du mal à fournir suffisamment de détails dans ses exemples en raison de sa nervosité et de son manque de pratique en matière d'entrevue. Au début de sa recherche d'emploi, elle a obtenu de nombreuses entrevues pour des emplois dans le domaine de la comptabilité, mais aucune de ces entrevues ne lui avait permis d'obtenir une véritable offre d'emploi. Pour l'aider à réussir ces entretiens, nous l'avons orientée vers de multiples séances de simulations pour qu'elle puisse s'exercer avec des bénévoles professionnels des ressources humaines de l'ISANS, mais rien ne semblait fonctionner.

Au printemps 2019, elle avait tellement perdu confiance qu'il lui semblait qu'elle ne trouverait jamais un emploi. C'est à ce moment-là qu'elle a commencé à participer à davantage d'interventions liées à l'emploi. Tout d'abord, elle a suivi notre atelier en ligne sur les stratégies de recherche d'emploi, un atelier en six modules qui permet aux clients d'apprendre à rédiger un curriculum vitæ et une lettre de motivation, à se préparer une entrevue, à établir un réseau et à connaître la culture en milieu de travail canadienne. Pendant qu'elle suivait cet atelier, elle a continué à travailler individuellement avec son spécialiste de l'emploi afin d'améliorer ces compétences.

Pour l'aider à entrer en contact avec des employeurs dans son domaine, on lui a recommandé notre outil de recrutement en ligne SkillsMatch et on lui a proposé une séance de recrutement en personne avec MUFG Fund Services Ltd. Nous l'avons également aiguillée vers notre programme de placement professionnel où elle a été prise en charge et où elle a bénéficié, en septembre 2019, d'un stage de travail bénévole de six semaines en tant que comptable chez Templeton Properties. Son gestionnaire a été tellement impressionné par son travail pendant le stage qu'il souhaitait l'engager comme employée rémunérée à plein temps, mais comme il s'agissait d'une petite entreprise, il n'avait pas les moyens financiers de le faire.

Afin de résoudre ce problème, Suvarna et l'entreprise ont demandé du financement dans le cadre du programme TREMPLIN N.-É. Le financement a été approuvé et, près d'un an après avoir immigré au Canada, en octobre 2019, Suvarna a commencé son stage rémunéré de huit mois chez Templeton Properties en tant que comptable. En juin 2020, lorsque son contrat s'est terminé, elle a été embauchée comme employée à plein temps et est heureuse de toujours y travailler.

Sans le programme TREMPLIN N.-É. et les diverses interventions d'ISANS en matière d'emploi, Suvarna aurait continué à se battre pour obtenir son premier emploi canadien dans son domaine. Elle prévoit continuer d'évoluer dans son domaine et, l'année prochaine, après son congé de maternité, elle commencera sa démarche pour obtenir son accréditation de comptable professionnelle agréée avec le soutien financier du Fonds de prêts de carrière aux immigrants de l'Atlantique, qui lui permettra de franchir les étapes du processus de certification. Elle espère participer à la formation d'appoint sur les services financiers de ISANS pour l'aider dans ce cheminement.

3.2.4.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses consacrées aux PMT ont plus que doublé au cours de l'EF1920 (11,5 millions de dollars) par rapport à l'EF1819 (4,7 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 au cours de l'EF1819.

Au cours de l'EF1920, la Nouvelle-Écosse a financé quatre projets dans le cadre de mesures de soutien en matière de recherche et d'innovation. Aucune n'a encore pris fin, mais en voici l'évolution jusqu'à présent :

- Le développement de la plateforme Digital Nova Scotia se poursuit, ce qui renforcera considérablement la présence en ligne de la province pour ce qui est de l'information sur l'emploi et la formation et de la capacité en matière de services assistés.
- Une entente avec l'Université Mount St. Vincent de Halifax aidera à concevoir un centre d'apprentissage numérique qui constituera une ressource et fournira un soutien en matière de meilleures pratiques d'apprentissage en ligne pour un certain nombre d'universités et les campus du Nova Scotia Community College de la région.
- La Nouvelle-Écosse a investi dans le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), une initiative internationale visant à sonder les adultes dans des domaines tels que la littératie, le calcul et les aptitudes à la résolution de problèmes. Cet investissement permettra de financer l'ensemble de l'échantillonnage pour la Nouvelle-Écosse au cours du prochain cycle du PEICA.
- La Nouvelle-Écosse continue de s'associer avec les Phoenix Youth Programs pour financer un programme pilote de participation au milieu de travail à l'intention des groupes sous-représentés, et le projet se déroulera en collaboration avec le Centre for Employment Innovation de l'Université St. Francis Xavier. Le projet se poursuivra jusqu'en octobre 2020.

3.2.5 Nouveau-Brunswick

En 2019, le PIB réel du Nouveau-Brunswick a crû de 1,2 %, un taux inférieur au taux de croissance national (+1,9 %). En 2020, on prévoit une chute d'environ 4,3 % du PIB réel du Nouveau-Brunswick, les industries primaires de la province ayant été fortement touchées par la crise de la COVID-19 et par un secteur de l'exportation déjà en difficulté avant la pandémie.

Nouveau Brunswick : Faits saillants sur les PEMS

Nombre total de clients servis : 21 997

Clients assurés		Clients non assurés	
14 711	↑	7 286	↓

Nombre total d'interventions : 44 741

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	13 346	4,6 %	↑
Mesures de soutien : SAE	31 3950	10,8 %	↑

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	29,8 %	1,3	↓
Mesures de soutien : SAE	70,2 %	1,3	↑

Allocation totale : 100,0 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	73,3 $	6,2 %	↓
Mesures de soutien : SAE	8,5 $	10,6 %	↑
PMT et R et I	17,5 $	41,1 %	↑
Dépenses totales[1]	99,2 $	1,1 %	↑

Estimation des prestations d'a.-e. non versées (millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
25,00 $	26,37 $	5,5 %	↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Avant la pandémie, les conditions du marché du travail étaient relativement stables au Nouveau-Brunswick. L'emploi (+1 300; +0,4 %) a légèrement augmenté en glissement annuel entre l'EF1819 et l'EF1920, le taux de chômage étant resté inchangé à 8,0 %. Sur une base nette, l'augmentation de l'emploi s'est produite presque entièrement dans le secteur de la production de biens, principalement dans la construction (+1 800; +7,6 %) avec une baisse dans le secteur de la fabrication (-900; -2,8 %). Dans le secteur des services, les gains nets enregistrés dans les domaines des services professionnels, scientifiques et techniques (+1 200; +7,4 %), des soins de santé et de l'aide sociale (+900; +1,4 %) et des administrations publiques (+1 000; +4,1 %) ont été quelque peu contrebalancés par des pertes nettes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (-2 000; -8,7 %).

L'économie et la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick ont continué de faire face à des défis comme une faible croissance démographique, le vieillissement de la population et l'exode net des jeunes et des travailleurs qualifiés. La province a également continué à connaître un taux de chômage élevé par rapport au reste du Canada. Bien que l'on s'attende à une croissance relativement faible de l'économie et de la main-d'œuvre à court terme, la demande de remplacement élevée découlant principalement des départs à la retraite fait en sorte qu'il subsistera un nombre élevé de postes à pourvoir. Le Nouveau-Brunswick continue de se concentrer à attirer, à maintenir en poste et à instruire une main-d'œuvre hautement qualifiée. Afin de faire en sorte que le Nouveau-Brunswick puisse tenir compte de ces enjeux et occasions liés au marché du travail, la province prévoit continuer de faire ce qui suit :

- 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;
- développer la taille, le niveau de compétence et la productivité de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick;
- améliorer l'accès aux renseignements pertinents sur le marché du travail et leur 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 axée sur les résultats

Durant l'EF1920, la mise en œuvre de programme de Services de soutien en ressources humaines (SSRH) s'est poursuivie. En tant que procédé de gestion de cas, le programme SSRH aide les employeurs à évaluer leurs besoins en ressources humaines, recommande des options et soutient la mise en œuvre de ces options. Le programme de SSRH aide également les employeurs à gérer l'effectif au sein de leur entreprise, y compris attirer et retenir les bons travailleurs pour répondre à leurs besoins opérationnels. Un contrat a été conclu pour la création d'un nouveau système permettant de rassembler et de suivre les cas des employeurs servis dans le cadre du programme SSRH. Cette initiative fournira une source d'information sur le marché du travail local, ce qui permettra de soutenir les décisions actuelles et futures fondées sur des données probantes relatives aux initiatives pour les employeurs.

La mise en œuvre du service Connexions travail a commencé durant l'EF1920. Ce nouvel outil est un service de subvention salariale axé sur le client. Un placement dans le cadre de Connexions travail reposera sur le plan d'action en matière d'emploi d'un client. Si un client souhaite explorer une nouvelle carrière, améliorer ses compétences ou acquérir de l'expérience, Connexions travail peut répondre à son besoin en établissant un contrat avec un employeur qui servira de mentor, tout en offrant un stage au client.

En raison de la pandémie de COVID-19, l'initiative de la province visant à offrir aux employeurs et aux chercheurs d'emploi du Nouveau-Brunswick un environnement virtuel pour participer à des salons de l'emploi a été mise en œuvre à la fin de l'EF1920. La plateforme virtuelle a permis à la province

d'organiser des salons de l'emploi pendant la pandémie, tout en respectant facilement les restrictions en matière de distanciation physique. Ces événements sont maintenant très recherchés par les ministères partenaires du Nouveau-Brunswick et d'autres provinces et territoires. Non seulement la plateforme permet-elle de continuer à organiser ce type d'activités pendant la crise de la COVID-19, mais elle permet également aux chercheurs d'emploi de tout le pays et d'ailleurs de participer à un salon de l'emploi s'ils le souhaitent. Cela représente un outil supplémentaire pour faciliter les activités de recrutement avec et pour les employeurs du Nouveau-Brunswick.

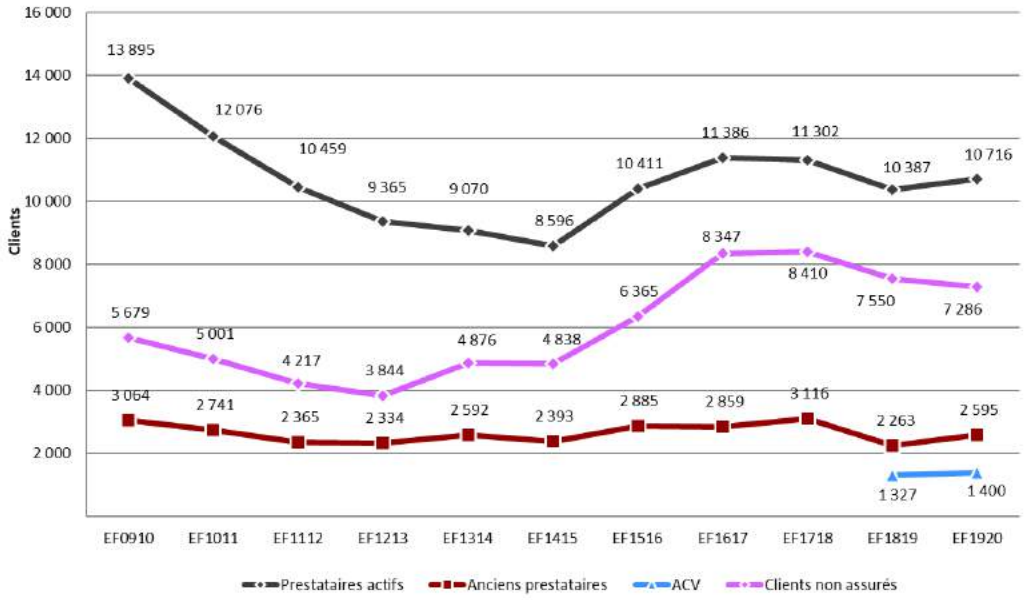
3.2.5.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1920, le nombre de clients servis au Nouveau-Brunswick a augmenté de 2,2 % (+470) pour se chiffrer à 21 997. Alors que le nombre de clients non assurés (7 286) a chuté de 3,5 % en glissement annuel, le nombre de prestataires actifs (10 716), d'anciens prestataires (2 595) et de clients ACV (1 400) a augmenté de 3,2 %, 14,7 % et 5,5 % respectivement. En ce qui concerne la proportion du nombre total de clients servis, celle des clients non assurés (33,1 %) a diminué de 2,0 points de pourcentage, tandis que celle des prestataires actifs (48,7 %), des anciens prestataires (11,8 %) et des clients ACV (6,4 %) a connu des augmentations de 0,4 %, 1,3 % et 0,2 % respectivement.

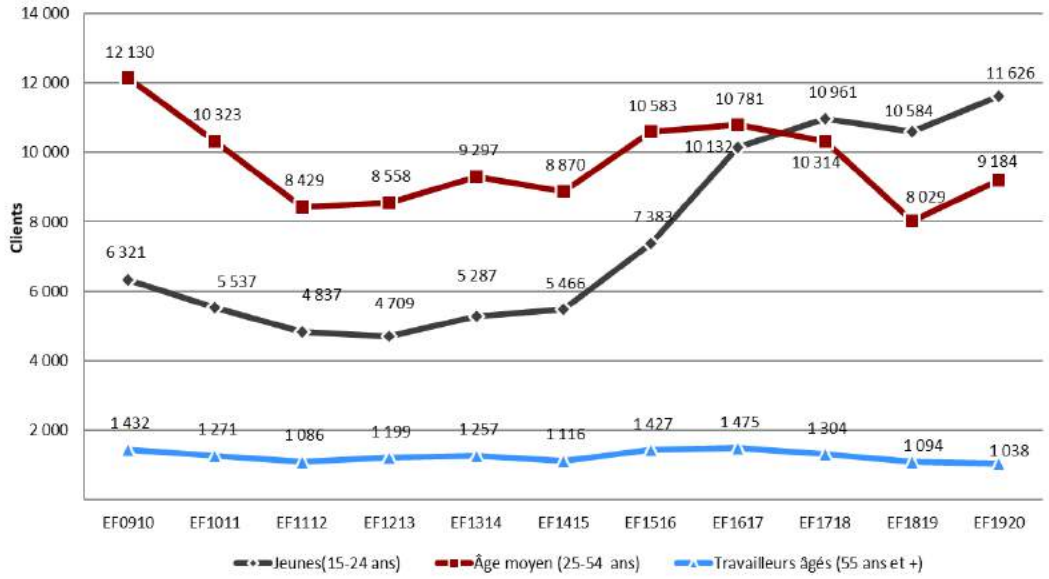
Au cours de l'EF1920, le Nouveau-Brunswick a réalisé 3 643 interventions de plus (+8,9 %) qu'au cours de l'EF1819, pour un total de 44 741 interventions. Avec 70,2 % de l'ensemble des interventions, les interventions liées uniquement aux SAE sont restées le type d'intervention le plus utilisé dans la province. Au total, 8 848 personnes (+10,2 %) ont trouvé un emploi après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS. Les prestations d'assurance-emploi non versées sont passées de 25 millions de dollars à 26,37 millions de dollars, soit une augmentation de 5,5 % en glissement annuel. Les dépenses totales consacrées aux PEMS (99,2 millions de dollars) ont augmenté de 1,1 % en glissement annuel. Ces dépenses comprennent la part de la province dans le financement permanent de 1,95 milliard de dollars en vertu des EDMT (88,9 millions de dollars) et la part de l'enveloppe de financement supplémentaire de 250,0 millions de dollars annoncée dans le budget de 2017 (10 millions de dollars).

Le Nouveau-Brunswick a seulement demandé 1,1 millions de dollars pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières à l'EF1920.

Graphique 13 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 14 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 15 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

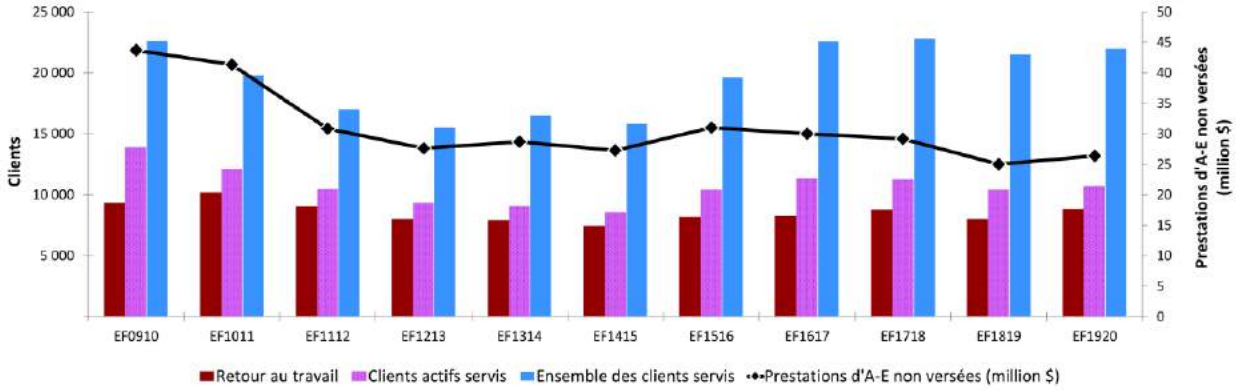


Tableau 10 – Nouveau-Brunswick : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Programme de formation et de perfectionnement des compétences	8 148	13,0 %	54 116
DC (apprentis)	Programme de formation et de perfectionnement des compétences	2 096	2,0 %	
SSC	Accroissement de la main-d'oeuvre – Subventions salariales versées à l'employeur	2 842	-12,7 %	14 135
ATI	Accroissement de la main-d'œuvre – Prestations pour travailleurs autonomes	260	4,8 %	5 071
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	31 395	10,8	8 470
PMT	Services d'adaptation	S.O.	S.O.	17 348
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	105

3.2.5.3 Prestations d'emploi

Pour une sixième année consécutive, le Nouveau-Brunswick a réalisé un nombre plus élevé d'interventions liées aux prestations d'emploi, soit 13 346 (+ 4,6 %) pour l'EF 2019-2020. À l'exception des SSC (-412; -12,7 %), tous les autres types de prestations ont augmenté : ATI (+12; +4,8 %), volet régulier du DC (+940; +13,0 %) et volet apprentis du DC (+42; +2,0 %). Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi ont diminué de 4,8 millions de dollars (-6,2 %) pour atteindre 73,3 millions de dollars, principalement en raison d'une diminution de 16 % des dépenses consacrées aux subventions salariales ciblées.

3.2.5.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1920, le Nouveau-Brunswick a effectué 3 061 interventions liées uniquement aux SAE (+10,8 %) de plus qu'à l'exercice financier précédent, pour un total de 31 395 interventions. Les services à l'emploi (9 148) et le counselling individuel (22 247) ont connu une augmentation de 1,8 % et 15,0 %, respectivement. Les dépenses de la province en matière de SAE (8,5 millions de dollars) ont augmenté d'environ 800 000 dollars (+10,6 %).

Au cours de l'EF1920, le Nouveau-Brunswick a dépensé 412 764 dollars sur les 1,1 million de dollars en soutien ciblé reçus pour soutenir les travailleurs dans les industries saisonnières. Les dépenses ont été ventilées pour fournir 277 064 dollars dans le cadre du programme des services d'aide à l'emploi (SAE) et 135 700 dollars dans le cadre des Partenariats du marché du travail (PMT) pour des projets et des stratégies visant à soutenir la planification en matière de ressources humaines et à gérer les mesures d'adaptation au marché du travail.

3.2.5.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pour une quatrième année consécutive, les dépenses consacrées aux autres mesures de soutien ont augmenté au Nouveau-Brunswick, atteignant 17,5 millions de dollars (+41,1 %) pour l'EF1920. Alors que les dépenses consacrées aux PMT ont continué à augmenter pour la quatrième année consécutive, celles consacrées à la R et I ont diminué au cours de la même période. Au cours de l'EF1920, le Nouveau-Brunswick a dépensé 17,3 millions de dollars (+43,7 %) pour les PMT et environ 100 000 dollars (-64.3 %) pour la R et I.

Les PEMS en action

« Lorsque les clients entrent dans notre bureau, les véritables difficultés ne sont pas toujours évidentes, mais cette cliente était toujours consciente d'elle-même et franche quant aux obstacles auxquels elle faisait face. Avant de se rendre dans un bureau de Travail N.-B., cette cliente avait été orientée vers des services de counselling en emploi avec un contrat des SAE par son gestionnaire de cas de Développement social (DS). Elle avait travaillé de temps à autre dans ce service pendant dix ans, voulant améliorer sa vie, mais elle n'était pas encore en mesure de réaliser ces objectifs; elle était mère célibataire et subvenir aux besoins de son enfant était sa priorité. Elle faisait parfois face à de grands défis, parce qu'elle est une personne qui parle beaucoup et que ses opinions, commentaires ou points de vue n'étaient pas toujours bien accueillis ou entendus. Elle luttait contre les difficultés financières, ses erreurs passées et une réputation entachée tout en essayant de refaire sa vie dans une région rurale du Nouveau-Brunswick. Elle a éventuellement obtenu son diplôme d'études générales par l'intermédiaire du Programme communautaire d'apprentissage pour adultes. Cette cliente était très intelligente, mais les circonstances de la vie et ses décisions antérieures l'avaient empêchée de terminer ses études secondaires de manière traditionnelle. Le plus grand tournant pour elle a été son passage dans la classe d'apprentissage expérientiel et d'emploi. Elle a été une leader, elle a trouvé son rythme, elle a créé des liens et elle a terminé ce programme avec brio. On pouvait voir sa confiance se renforcer et son esprit critique se développer alors qu'elle traçait sa propre voie vers les prochaines étapes. Son but a toujours été de montrer à son fils que plus d'occasions se présentent lorsqu'on travaille fort; elle ne voulait pas qu'il ait les mêmes difficultés qu'elle, qu'il soit trop orgueilleux pour demander de l'aide. Elle dit souvent qu'elle parle de nos services et de l'aide disponible à ses amis, à ses voisins et à toute personne qui en a besoin.

Après avoir surmonté l'un de ses plus grands obstacles à l'emploi, cette cliente a été sélectionnée pour un parrainage en vue d'obtenir un pardon. Cette cliente ne cache pas qu'elle a déjà pris de mauvaises décisions dans sa vie et que cela lui a causé de nombreuses difficultés, mais elle a mis la main à la pâte et construit les réseaux qui lui ont enfin permis de surmonter cet obstacle majeur sur son chemin vers l'emploi. Son histoire comporte de nombreuses facettes et a été présentée dans le magazine AgelessNB du Nouveau-Brunswick.

Elle était prête pour la phase suivante. Elle a postulé et a été acceptée dans un programme du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Malgré la COVID-19, cette cliente a continué à exceller dans son éducation et a obtenu son diplôme. Elle a passé les mois suivants à chercher un emploi et a obtenu quelques heures par semaine à faire de la tenue de livre pour de petites entreprises. Elle a postulé pour plusieurs emplois et travaillé avec son conseiller en emploi pour discuter d'employeurs potentiels, examiner son CV et discuter du processus d'entrevue pour obtenir un emploi à temps plein. Cette cliente avait bouclé la boucle et était prête à travailler. Grâce à sa détermination et à un peu de créativité de notre bureau, nous avons trouvé un emploi approprié directement lié à son domaine d'études. Lorsque l'employeur a présenté cette occasion à notre cliente, cette dernière a communiqué avec notre bureau, ravie. Elle nous a dit « mon fils va être si fier », ce à quoi j'ai répondu « oui, il le sera et vous devriez aussi être fière de vous »; « je le suis », a-t-elle déclaré.

L'incidence que nous avons eue sur cette cliente a changé une vie, mais en même temps, l'incidence que cette cliente a eue sur nous est tout aussi gratifiante. Nos services, tant internes qu'externes, ont aidé cette cliente à acquérir les capacités pour réussir et lui ont fourni les compétences nécessaires pour être autonome. »

3.2.6 Québec

En 2019, le PIB réel du Québec a augmenté de 2,7 %, dépassant la croissance de 1,9 % enregistrée à l'échelle nationale. Pour l'année 2020, les estimations pointent vers une contraction de l'économie de l'ordre de 6,0 %. Cette chute abrupte de la croissance est due surtout aux impacts de la COVID-19 sur l'économie de la province.

Québec : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 198 954

Clients assurés		Clients non assurés	
147 844	↓	51 110	↓

Interventions totales: 246 799

Type d'interventions	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	32 485	2,2 %	↓
Mesures de soutien: SAE	214 314	9,7 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	13,2 %	0,9	↑
Mesures de soutien: SAE	86,8 %	0,9	↓

Affectation: 643,9 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1920 (million $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	356,0 $	6,3 %	↑
Mesures de soutien: SAE	141,8 $	2,9 %	↓
PMT et R et I	139,5 $	18,9 %	↑
Dépenses totales[2]	637,4 $	6,5 %	↑

Prestations non versées estimées (millions $)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
293,92 $	302,81 $	3,0 %	↑

[1] Le Québec a utilisé 6,6 millions de dollars de son allocation totale pour les frais d'administration, ce qui représente 10 % du financement supplémentaire du budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1920.
[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Durant l'EF1920, la population active du Québec a progressé, pour se chiffrer à 4 542 500 (+1,4 %). Cohérent avec les années fiscales précédentes, l'emploi a augmenté (+67 700; +1,6 %), passant de 4 236 200 à 4 303 800, essentiellement dans les postes à temps plein (+64 800; +1,9 %). Pour une quatrième année consécutive, le taux de chômage a reculé, atteignant 5,3 % en EF1920, soit une baisse marginale de 0,2 point de pourcentage.

Le secteur de la production des biens (+28 700; +3,3 %) et celui des services (+39 000; +1,2 %) ont tous deux contribué de manière significative à la hausse de l'emploi. Dans le secteur de la production des biens, l'emploi a progressé dans la construction (+22 200; +8,9 %) et l'industrie de la fabrication (+10 500; +2,2 %), tandis qu'il s'est contracté dans les services publics (-2 500; -9,2 %). Le secteur des services a enregistré des gains nets dans les industries du transport et l'entreposage (+19 500; +8,8 %); de la finance, des assurances, de l'immobilier, de la location et de la location à bail (+8 700; +3,7 %); des

services professionnels, scientifiques et techniques (+12 400; +3,7 %); de l'éducation (+7 700; +2,6 %); des administrations publiques (+5,400; +2.2 %); et, dans les soins de santé et d'assistance sociale (+17 000; +2,9 %). Cette progression a toutefois été partiellement contrebalancée par des pertes nettes significatives enregistrées dans les industries relatives aux affaires, bâtiments et autres services de soutien (-20 300; -10,7 %); ainsi qu'à l'hébergement et les services de restauration (- 17 600; -6,6 %).

Dans son plan stratégique pour la période 2019-2023, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a répertorié les défis auxquels le marché du travail est confronté. Comme pour les années fiscales précédentes, le marché du travail du Québec a fait face au cours de l'EF1920 aux principaux défis suivants :

- une population vieillissante;
- une rareté accrue de la main-d'œuvre; et,
- une mutation de l'économie vers l'automatisation, la numérisation et les technologies de l'information.

Pour remédier à ces défis, le gouvernement du Québec a développé pour l'EF1920 une gamme de priorités axées autour de 4 orientations stratégiques :

- connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail;
- soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail;
- intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre possible de personnes, notamment par le développement des compétences, particulièrement pour les gens faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi que la clientèle de l'assistance sociale; et,
- s'assurer d'un bon arrimage d'une part, entre les services publics d'emploi et leurs partenaires du marché du travail; d'autre part, entre les interventions auprès des individus et celles auprès 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 de façon proactive les entreprises éprouvant des difficultés à combler leurs postes, pour les aider à trouver une solution adaptée, et cela, peu importe leur secteur d'activité économique. 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. Un an après son lancement, le ministre a dressé un bilan positif des actions mises en œuvre pour contrer la pénurie de la main-d'œuvre. Ainsi, cette action a permis de joindre plus de 20 000 entreprises et d'accroître significativement le nombre d'entreprises ayant débuté une intervention, qui est passé à 15 000, soit une hausse de 30,8 % d'une année à l'autre. De plus, le MTESS a prévu plus de 170 millions de dollars d'investissement auprès des entreprises, soit une hausse de 40,0 % en variation annuelle.

Le MTESS a également poursuivit le virage vers des interventions plus structurantes visant les clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, par exemple, en rendant

admissible les travailleurs expérimentés à une subvention salariale leur permettant de prolonger leur vie active sur le marché du travail. Ces interventions s'inscrivent dans le cadre de la Grande corvée 2.0.

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, syndicaux, du milieu de l'enseignement et des organismes communautaires, collabore avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour orienter les services publics d'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 régionaux du travail et à ceux des clientèles locales. Ainsi, tout en respectant les grandes orientations du plan d'action québécois, 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 de la province, 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 québécois 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 partout ailleurs au Canada.

Les interventions en matière d'emploi sont notamment menées en partenariat avec des organismes spécialisés en développement de l'employabilité et avec des organismes à vocation économique, pour compléter les activités des services publics d'emploi, de même que pour offrir 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

Pour une quatrième année consécutive, le nombre total de clients servis au Québec a diminué, atteignant 198 954 (-7,4 %) au cours de l'EF1920. À l'exception du nombre de « clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV), qui a augmenté de 1,6 % pour atteindre 17 524, les nombres de

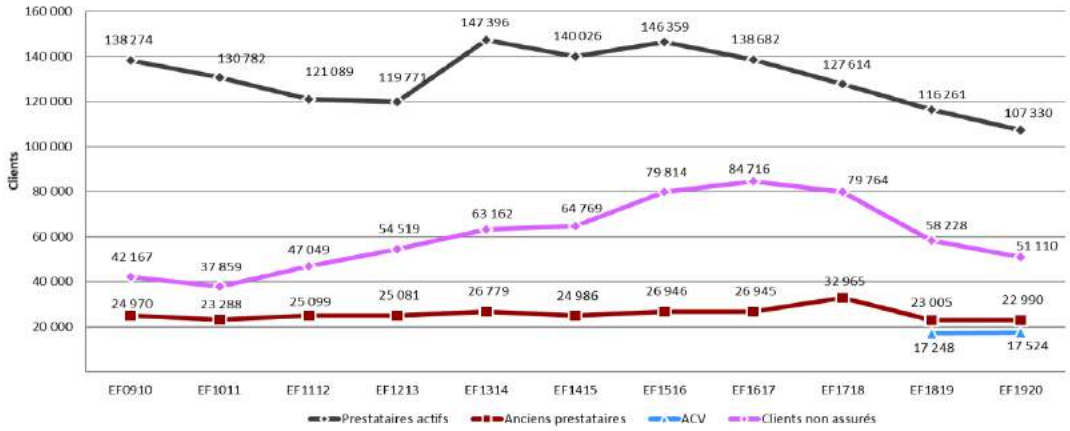
clients actifs (107 330) et de clients non-assurés (51 110) ont baissé respectivement de 7,7 % et 12,2 %. Pour sa part, le nombre des anciens clients (22 990) est resté presque inchangé (-0,1 %). En ce qui concerne leur proportion par rapport au nombre total de clients servis, seule la proportion des clients non-assurés (25,7 %) a reculé, de 1,4 point de pourcentage, tandis que celle des autres types de clients est restée à peu près stable d'une année à l'autre. Ce résultat est le reflet de la situation économique qui prévalait au Québec à ce moment, soit un taux de chômage historiquement bas et un nombre de postes vacants dans les entreprises très élevé.

Le nombre total d'interventions réalisées au Québec est en chute pour une troisième année consécutive, atteignant 246 799 (-8,8 %) durant l'EF1920. À 86,8 % de toutes les interventions liées aux PEMS, les interventions en vertu des SAE seuls demeurent le type d'intervention le plus utilisé. Le nombre de personnes ayant retrouvé un emploi après avoir participé à un programme semblable aux PEMS est en augmentation pour une septième année consécutive, totalisant 75 735 (+3 200; +4,4 %) au cours de l'EF1920; ce qui représente 144,8 % du nombre ciblé (52 300) par la province. En ce qui concerne les prestations non versées provenant du Compte des opérations de l'a.-e., elles ont augmenté de 3,0 % en variation annuelle, pour atteindre 302,81 millions de dollars.

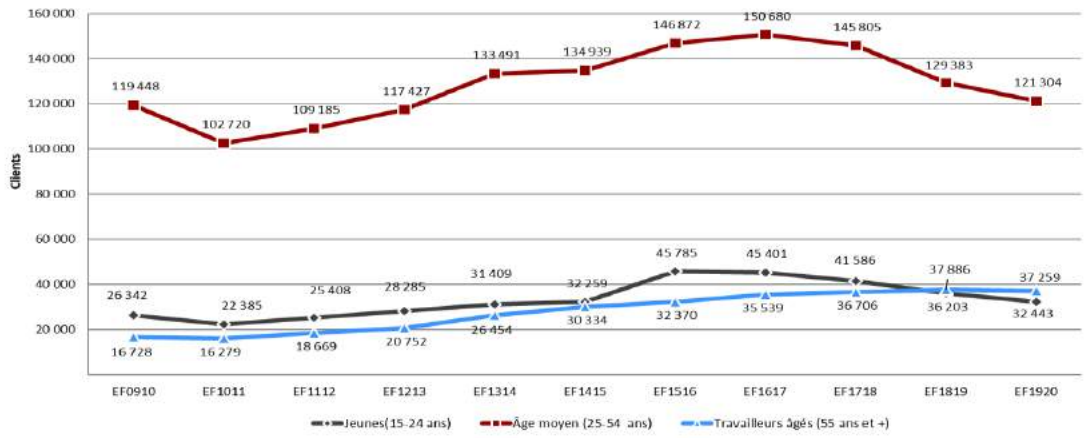
Au total, les dépenses liées aux PEMS ont atteint 643,9 millions de dollars au cours de l'EF1920, incluant les 65,6 millions de dollars accordés dans le cadre du budget 2017 du gouvernement du Canada. Cette somme inclut également les 14,6 millions de dollars octroyés au Québec au titre de fonds additionnels ciblés afin d'appuyer les travailleurs des industries saisonnières (8,0 millions de dollars), ainsi que ceux qui sont affectés par les tarifs imposés par les États-Unis dans les secteurs de l'acier et de l'aluminium (6,6 millions de dollars).

Les fonds additionnels ciblés pour les travailleurs des industries saisonnières ont permis de mettre en œuvre un projet-pilote pour : la prolongation des périodes d'embauche des travailleurs saisonniers dans les entreprises par la formation; et le soutien du revenu des chômeurs entrant en formation pour lesquels les prestations de d'assurance-emploi étaient échues. Ces fonds additionnels ont aussi été investis dans les mesures déjà existantes des services publics d'emploi (SPE) du Québec.

Graphique 16 - Répartition selon les types de clients des PEMS, EF0910 à EF1920



Graphique 17 - Répartition selon l'âge des clients des PEMS, EF0910 à EF1920



Graphique 18 - Principaux indicateurs de rendement, EF0910 à EF1920

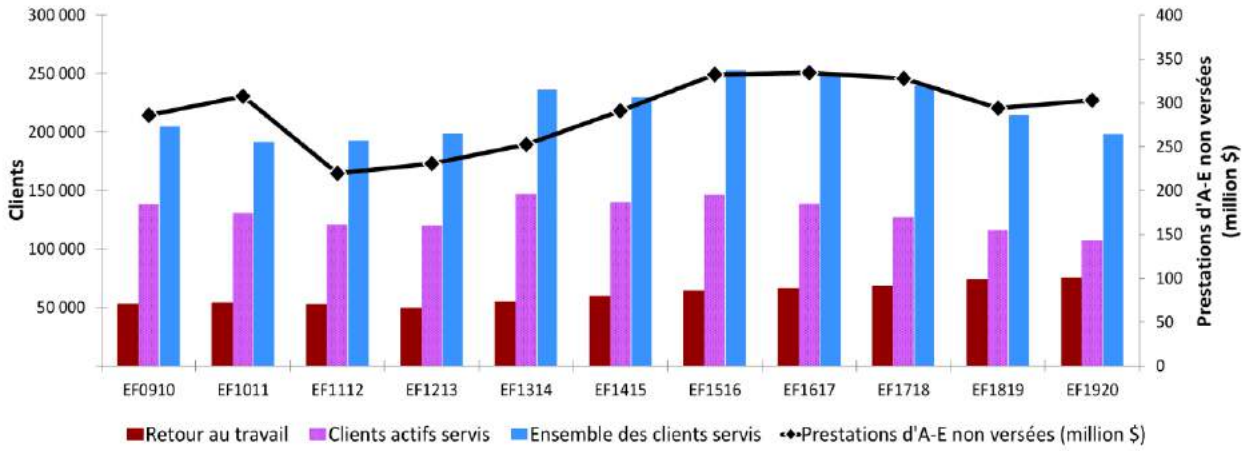


Tableau 11 – Québec – Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emplois				
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi	22 138	-5,3 %	223 100
SSC	Subventions salariales	8 632	5,3 %	109 809
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 715	4,7 %	23 101
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	214 314	-9,7 %	141 836
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises	S.O.	S.O.	134 503
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation	S.O.	S.O.	5 042

3.2.6.3 Prestations d'emploi

Au Québec, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a reculé de 2,2 % (-725) en glissement annuel, pour se chiffrer à 32 485 durant l'EF1920. A l'exception du volet régulier du DC (- 1 238; -5,3 %), tous les autres types d'interventions ont progressé : les Subventions salariales ciblées (SSC; +436; +5,3 %), et l'Aide au travail indépendant (ATI; +77; +4,7 %). En tout, le Québec a investi 356,0 millions de dollars (+6,3 %) pour les prestations d'emploi.

Pour l'EF1920, une bonification de l'EDMT de 14,6 millions de dollars a été octroyée pour bonifier le soutien offert aux industries de l'acier et de l'aluminium ainsi qu'aux travailleurs et aux entreprises saisonniers. Proactif face aux défis de ces secteurs, 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 (7,2 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. De plus, des initiatives de soutien pour la gestion des ressources humaines des entreprises a permis de les aider à faire face aux défis de main-d'œuvre (3,2 millions de dollars). Finalement, en incitant les employeurs à embaucher des personnes à risque de chômage prolongé, l'investissement destiné à la subvention salariale (2,2 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)

Pour une troisième année consécutive, le nombre total d'interventions liées aux SAE seuls s'est contracté, totalisant 214 314 au cours de l'EF1920, soit une réduction de 9,7 % (-23 059) d'une année à l'autre. Comme pour l'année fiscale précédente, tous les types d'interventions liées aux SAE seuls ont baissé. Les services d'emploi (177 382), le service de groupe (10 314) et le counseling individuel (26 618) ont ainsi reculé respectivement de 3,9 % (-7 226), 26,0 % (-3 615) et 31,5 % (-12 218). Les dépenses liées aux SAE, soit 141,8 millions de dollars, ont connu un recul de 2,9 %.

Cette diminution s'explique entre autres par un recours de plus en plus importants à des mesures plus structurantes, donc plus coûteuses, afin de soutenir une clientèle davantage éloignée de l'emploi et du marché du travail. Ce phénomène est causé notamment par une rareté de main-d'œuvre.

3.2.6.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses totales du Québec relativement aux PMT et à la R et I ont augmenté de 18,9 %, pour atteindre 139,5 millions de dollars durant l'EF1920. Les PMT (134,5 millions de dollars) et la R et I (5,0 millions de dollars) ont bondi respectivement de 19,1 % et 11,5 %. Ces hausses sont attribuables au fait que le Québec a accordé une attention particulière à l'accompagnement des entreprises dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. La Grande corvée en est l'illustration concrète. Rappelons que les activités offertes dans le cadre de la mesure de formation – volet employeur – permet de soutenir les employeurs voulant rehausser les compétences de leurs travailleurs n'ayant pas toutes les compétences nécessaires pour occuper leur poste. Ainsi, une portion de certains frais leurs sont remboursés, que ce soit pour l'achat d'une formation ou pour le salaire des travailleurs, par exemple. Par cette mesure, le Québec incite les entreprises à accroître leur productivité par la formation. En matière de R et I, le

Québec a également lancé des projets d’innovation afin de faire évoluer l’offre de services en fonction des besoins du marché du travail actuel.

3.2.7 Ontario

En 2019, le produit intérieur brut (PIB) réel de l'Ontario a augmenté de 2,1 %, dépassant le taux de croissance national de 1,9 %. Comme l'indique le budget de 2020 de l'Ontario, le PIB réel de la province devrait avoir diminué de 6,5 % en 2020, en grande partie à cause des conséquences de la pandémie de COVID-19. Toutefois, on y a également indiqué qu'un degré extraordinaire d'incertitude prévaut concernant les perspectives économiques en raison de la COVID-19.

Ontario : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 197 512

Clients assurés		Clients non assurés	
103 401	↓	94 111	↓

Nombre total d'interventions : 221 249

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	27 492	13,2 %	↓
Mesures de soutien : SAE	193 757	3,3 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	12,4 %	1,3	↓
Mesures de soutien : SAE	87,6 %	1,3	↑

Allocation totale : 666,0 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	166,1 $	7,4 %	↓
Mesures de soutien : SAE	315,6 $	2,3 %	↓
PMT et R et I	176,2 $	10,4 %	↑
Dépenses totales[2]	657,9 $	0,6 %	↓

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
265,22 $	250,51 $	5,5 %	↓

[1] L'Ontario a investi 8 107 201 $ de son allocation totale pour des frais d'administration, ce qui représente 10 % du financement supplémentaire annoncé dans le budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1920.
[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Poursuivant une tendance qui dure depuis dix ans, l'emploi en Ontario a augmenté de 176 100 (+2,4 %), pour atteindre 7 392 300 au cours de l'EF1920. Les emplois à temps plein (+148 600; +2,5 %) et à temps partiel (+27 400; +2,1 %) ont tous deux contribué à cette croissance. Le taux de chômage est resté relativement stable, à 5,7 %, comparativement à 5,8 % un an plus tôt. Environ 97 % de la croissance nette de l'emploi en Ontario a été observée dans le secteur des services, qui a connu une croissance de 171 300 (3,0 %) pour s'établir à 5 924 400 emplois. Dans le secteur des services, l'emploi a augmenté dans le commerce de gros et de détail (+19 400; +1,8 %), le transport et l'entreposage (+13 000; +3,4 %), la finance, l'assurance, l'immobilier et la location (+22 100; +3,8 %), les services professionnels,

scientifiques et techniques (+42 500; 6,7 %), les services d'enseignement (+13 500; +2,6 %), les soins de santé et l'aide sociale (+50 300; 5,9 %), les autres services à l'exception des administrations publiques (+10 000; +3,4 %) et les administrations publiques (+20 000; +5,6 %). Cependant, les services aux entreprises, les services du bâtiment et les autres services de soutien (-2 000; -0,6 %), l'information, la culture et les loisirs (-1 500; -0,5 %), ainsi que l'hébergement et les services de restauration (-15 900; -3,5 %) ont subi des pertes nettes. Dans le secteur de la production de biens (+4 700; +0,3 %), des gains nets d'emploi ont été enregistrés dans l'agriculture (+3 200; +4,4 %) et la construction (+15 500; +2,9 %). Ces gains ont été partiellement contrebalancés par des pertes nettes dans la foresterie, la pêche et l'exploitation minière, du pétrole et du gaz (-1 400; -4,0 %), les services publics (-4 200; -7,1 %) et la fabrication (-8 400; -1,1 %).

Au cours de l'EF1920, l'Ontario à fait face à des conditions serrées sur le marché du travail, avec de faibles taux de chômage par rapport aux normes historiques et de nombreux employeurs signalant des difficultés en matière de recrutement, notamment pour trouver des travailleurs ayant une expérience et des compétences précises. Les groupes sous-représentés, notamment les jeunes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les immigrants récents et d'autres travailleurs vulnérables, continuent à se heurter à plusieurs obstacles sur le marché du travail. Pour résoudre ces problèmes, la province a travaillé avec les principaux intervenants dans le but de continuer à éclairer la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives en cours et nouvelles au cours de l'EF1920. Le gouvernement de l'Ontario a organisé des consultations prébudgétaires, à partir de la fin de 2018 au début de 2019, en demandant à des personnes et des organisations d'assister aux consultations et de soumettre des commentaires afin de définir les principaux problèmes du marché du travail. La mobilisation des intervenants reste essentielle pour l'Ontario afin qu'elle puisse rationaliser ses efforts visant à aider les Ontariens, par la formation et d'autres mesures d'aide, à développer leurs compétences et à obtenir les emplois durables qui sont en demande, garantissant ainsi la transformation des lieux de travail liée à l'automatisation et aux nouvelles technologies, ainsi que l'accélération de l'intégration des groupes sous-représentés.

Plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre

Pour donner suite aux engagements pris dans le budget de l'Ontario de 2019, l'énoncé économique de l'automne 2019 a confirmé que le gouvernement poursuivrait son examen des programmes actuels de soutien à la formation afin d'améliorer le jumelage des personnes sans emploi ou sous-employées avec les emplois disponibles. Les mesures mises en œuvre comprendraient la modification de Deuxième carrière et d'autres programmes de formation axés sur les compétences, afin de garantir qu'ils aident les chercheurs d'emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver du travail.

Le 9 mars 2020, avant que la pandémie de COVID-19 ne force la fermeture de nombreux lieux de travail, l'Ontario a annoncé son intention d'élaborer un plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre, dans le cadre de son engagement à préparer les gens à l'emploi.

L'Ontario s'est engagé à passer en revue le système actuel de développement et de formation de la main-d'œuvre, ainsi qu'à élaborer un plan d'action pour moderniser les leviers de développement et de

formation de la main-d'œuvre. Cela devrait améliorer les résultats pour les travailleurs, les entreprises et, en fin de compte, l'économie de l'Ontario, contribuant ainsi à la reprise économique générale et à la compétitivité à long terme de la province.

3.2.7.1 Gestion axée sur les résultats

Transformation des services d'emploi

L'Ontario continue d'aller de l'avant avec la transformation de ses services d'emploi et de formation, dans le but de créer un système efficace et axé sur les résultats, afin de répondre aux besoins des entreprises, des collectivités et de tous les chercheurs d'emploi, y compris ceux qui bénéficient de l'aide sociale ou qui sont en situation de handicap. Dans le cadre de cette transformation, le gouvernement intègre les services d'emploi du programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes en situation de handicap du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires au programme Emploi Ontario du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences.

Dans le système transformé, les nouveaux gestionnaires de système de services planifieront, concevront et assureront la prestation des fonctions essentielles des services d'emploi (p. ex., les services de recherche d'emploi et de placement) et des services spécialisés pour les personnes ayant des besoins plus importants ou plus complexes en matière d'emploi. La mise en œuvre du nouveau système de services d'emploi se fait par étapes, en commençant par trois régions pilotes. La phase pilote a débuté en janvier 2020 et permettra de tirer des leçons pour soutenir le déploiement du modèle à l'échelle de la province à partir de 2022.

3.2.7.2 Clients, interventions et dépenses

Après quatre années consécutives de croissance, le nombre total de clients servis en Ontario a diminué au cours de l'EF1920 pour atteindre 197 512 (-8 194; -4,0 %). Alors que les prestataires actifs (51 739), les clients ACV (24 302) et les clients non assurés (94 111) ont diminué de 2,8 %, 3,7 % et 6,5 % respectivement, le nombre d'anciens prestataires (27 360) a augmenté de 2,8 % (+734). Par rapport à l'EF1819, la proportion d'anciens prestataires a augmenté légèrement, de 1,0 %, pour atteindre 13,9 %, tandis que la proportion de non-assurés a diminué de 1,3 % pour s'établir à 47,6 %. Les proportions des autres types de clients sont restées plutôt stables.

Par rapport à l'exercice financier précédent, la province a réalisé 10 829 interventions de moins, pour un total de 221 249 (-4,7 %) au cours de l'EF1920. Comme pour l'EF1819, les interventions liées uniquement aux SAE sont restées le type d'intervention le plus utilisé, constituant 87,6 % (+1,3 %) de l'ensemble des interventions. Un nombre total de 46 864 (-536; -1,1 %) clients assurés sont retournés au travail après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS, dépassant ainsi l'objectif de l'Ontario pour l'exercice financier, qui était de 40 000 personnes retournant au travail. Les prestations d'assurance-emploi non versées ont diminué de 5,5 %, pour s'établir à 250,5 millions de dollars.

Les dépenses totales de l'Ontario se sont élevées à 666,0 millions de dollars (+0,6 %). Cette somme comprend 81,1 millions de dollars reçus par la province du financement supplémentaire de 250 millions

de dollars en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017, dont 10 % ont été utilisés pour les frais d'administration en tirant parti de la souplesse offerte par les EDMT pour l'EF1920, afin de financer les coûts d'information et de technologies de l'information liés à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de mesure du rendement élaborée avec le gouvernement du Canada. La province a également reçu du financement supplémentaire ciblé pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières (3,5 millions de dollars) et des industries de l'acier et de l'aluminium (12 millions de dollars) en raison d'un différend commercial avec les États-Unis.

Utilisation des fonds supplémentaires prévus dans le cadre du budget de 2017

L'Ontario a continué à utiliser les fonds supplémentaires pour offrir sa gamme de programmes existants par l'intermédiaire d'Emploi Ontario.

La province a fait des investissements importants dans les Partenariats du marché du travail de l'Ontario au cours de l'EF1920. Ces partenariats fournissent une aide financière aux collectivités locales, aux groupes sectoriels, aux associations d'employeurs-employés et aux employeurs pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies qui abordent et résolvent les enjeux de développement économique local, d'adaptation de la main-d'œuvre et de planification en matière de ressources humaines.

Le nombre de projets a augmenté au cours de l'EF1920, avec 43 nouveaux projets lancés. Cela s'explique par l'importance accrue accordée à la compréhension des marchés du travail locaux ainsi qu'à l'amélioration du développement communautaire et de la création de partenariats pour soutenir les solutions locales. Voici quelques exemples de nouveaux projets novateurs qui ont commencé durant l'EF1920 :

- Planification en matière de ressources humaines pour soutenir le recrutement et le maintien en poste d'enseignants et de travailleurs de l'éducation qualifiés parlant français dans toute la province.
- Élaboration d'un répertoire des compétences des communautés des Premières Nations, géré par le Conseil tribal de North Shore, qui examine également la demande du marché du travail et les défis que doivent relever les membres de ces communautés pour participer au marché du travail.
- Analyse des habitudes de déplacement de la main-d'œuvre dans l'est de l'Ontario par l'Eastern Ontario Wardens' Caucus, pour soutenir la conception et l'exploitation d'éventuels services de transport collectif.
- Développement, animation et diffusion de « boîtes à outils » pour les employeurs et les chercheurs d'emploi dans le secteur technologique, afin de soutenir la croissance et la durabilité du secteur, sous la direction de Talent X Charity (organisme anciennement connu sous le nom de MARS Talent Development).
- Soutien à la transition des vétérans et des réservistes de l'Ontario vers des possibilités d'emploi dans l'industrie de la construction, et vers la profession la plus pertinente selon leurs compétences transférables et leur expérience militaire.

Au cours de l'EF1920, l'Ontario a également financé Compétences Ontario (la section provinciale de Compétences Canada) dans le cadre du volet Partenariats du marché du travail des EDMT. Compétences Ontario est un organisme provincial caritatif à but non lucratif qui vise à préparer les jeunes de l'Ontario à l'économie axée sur les compétences de l'avenir, par la promotion de l'apprentissage, des métiers spécialisés et des carrières en technologie.

L'Ontario a continué à élargir des activités de recherche et d'innovation visant à trouver de meilleurs moyens d'aider les demandeurs d'emploi à se préparer à l'emploi et à le conserver, ainsi qu'à participer de manière productive à la population active. Cela comprend la mise en œuvre de Compétences+ Ontario (C+O) dans le cadre des EDMT. C+O a soutenu 38 projets au cours de l'EF1920. C+O est un projet pilote de développement de la main-d'œuvre axé sur certains secteurs, initialement lancé à l'automne 2016. Le projet pilote soutient des partenariats qui réunissent des employeurs sectoriels et des prestataires d'emploi et de formation, afin de constituer un bassin de travailleurs qualifiés prêts à l'emploi qui répondent aux besoins des employeurs en matière de développement de la main-d'œuvre. Le projet pilote de C+O aide les chercheurs d'emploi et les travailleurs à acquérir les compétences générales et spécialisées requises par leur secteur, dont ils ont besoin pour obtenir des emplois de débutants ou plus élevés dans les secteurs participants, pour réussir et pour progresser. En même temps, ce projet aide les employeurs à pourvoir certains postes vacants pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, en fournissant des services d'emploi axés sur le secteur, y compris du jumelage et du placement, ainsi que des services de maintien en poste après l'emploi.

De plus, le gouvernement de l'Ontario est en train de transformer le système de services d'emploi de la province en recherchant des approches novatrices et efficaces pour mieux établir des liens avec les personnes, y compris celles qui reçoivent de l'aide sociale, les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les francophones et les gens qui ont des besoins particuliers afin de leur permettre d'obtenir un emploi durable. Le système transformé est destiné à fonctionner plus efficacement pour répondre aux besoins des employeurs et à améliorer le jumelage entre les chercheurs d'emploi et les employeurs. Cette transformation permettra d'intégrer les services de soutien à l'emploi d'Ontario au travail et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) dans un programme Emploi Ontario transformé, afin de créer un seul système.

Cette transformation est destinée à soutenir la vision du gouvernement qui consiste à mettre en place un système de services d'emploi qui est adapté aux besoins locaux et basé sur la collectivité, axé sur les résultats, centré sur le client et qui offre des méthodes simplifiées et efficaces pour trouver un emploi durable pour les personnes comme pour les entreprises, en fonction de leurs besoins. Grâce à la transformation des services d'emploi, le ministère entend atteindre les résultats suivants :

- Les clients trouvent et conservent de bons emplois.
- Les clients ont accès aux services dont ils ont besoin quand ils en ont besoin.
- Les clients diminuent leur dépendance à l'aide au revenu.
- Les employeurs trouvent les bons travailleurs avec les bonnes compétences.
- Le système est durable et sert les clients plus efficacement.

Pour atteindre ces résultats, le ministère a passé des contrats avec les organisations suivantes pour qu'elles deviennent des gestionnaires de systèmes de services pendant la phase pilote dans les zones de service de Peel, Hamilton-Niagara et Muskoka-Kawarthas :

- International APM Group Pty Ltd et WCG International Consultants Ltd – Peel;
- Fedcap Canada – Hamilton-Niagara;
- Collège Sir Sandford Fleming d'arts appliqués et de technologie – Muskoka-Kawarthas.

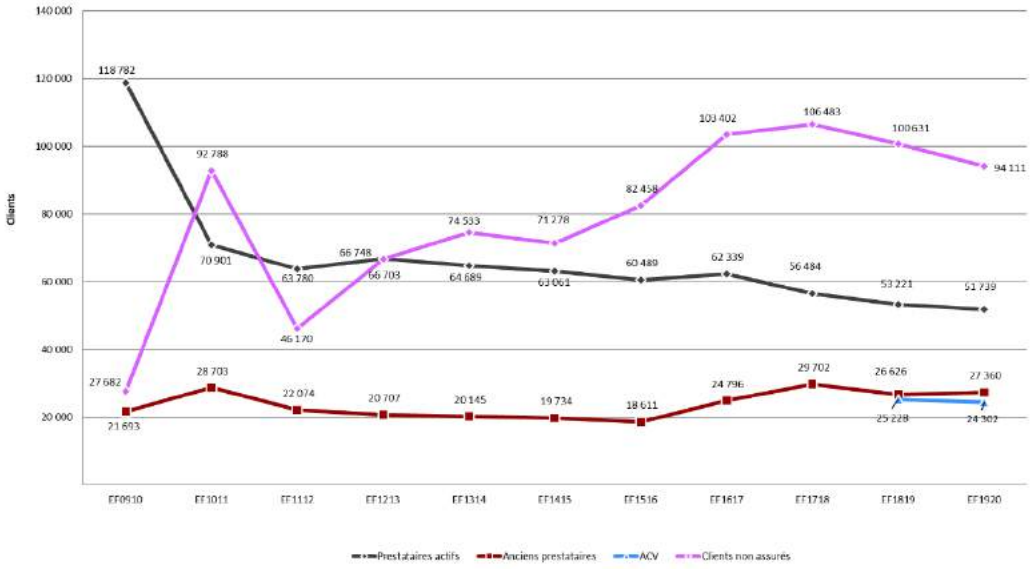
Les transferts effectués dans le cadre des EDMT au cours de l'EF1920 ont permis de financer la planification pour les gestionnaires de systèmes de services susmentionnés. Au cours de la phase de planification, du financement a été accordé aux gestionnaires de systèmes de services afin qu'ils entreprennent les activités nécessaires à l'établissement de la capacité requise pour exercer la surveillance appropriée du réseau dans la zone de service. Ces activités comprenaient le renforcement de la capacité et l'acquisition de connaissances sur le réseau local actuel de prestation de services (p. ex., orientation, intégration, formation). Elles comprenaient également la mise en œuvre d'activités telles : la location de locaux, l'établissement d'une présence dans la collectivité (c.-à-d., le marketing, l'établissement de relations avec les intervenants, etc.), l'embauche de personnel clé et la mise en place d'une présence interactive sur le Web. Ces activités comprennent également l'élaboration de processus formels de définition et de résolution des problèmes pour les organismes proposant des candidats, les partenaires de service et les clients (au niveau des personnes et du système) et l'établissement d'accords de transition pour la période de transition (d'avril à décembre 2020).

De plus, l'Ontario s'est prévalue de la possibilité d'utiliser jusqu'à 10 % du financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2017 pour financer les coûts administratifs supplémentaires (jusqu'à 8,1 millions de dollars). Cela comprend environ 4,8 millions de dollars pour soutenir les coûts d'information et de technologies de l'information liés à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de mesure du rendement et du système de Repérage, référence et rétroaction.

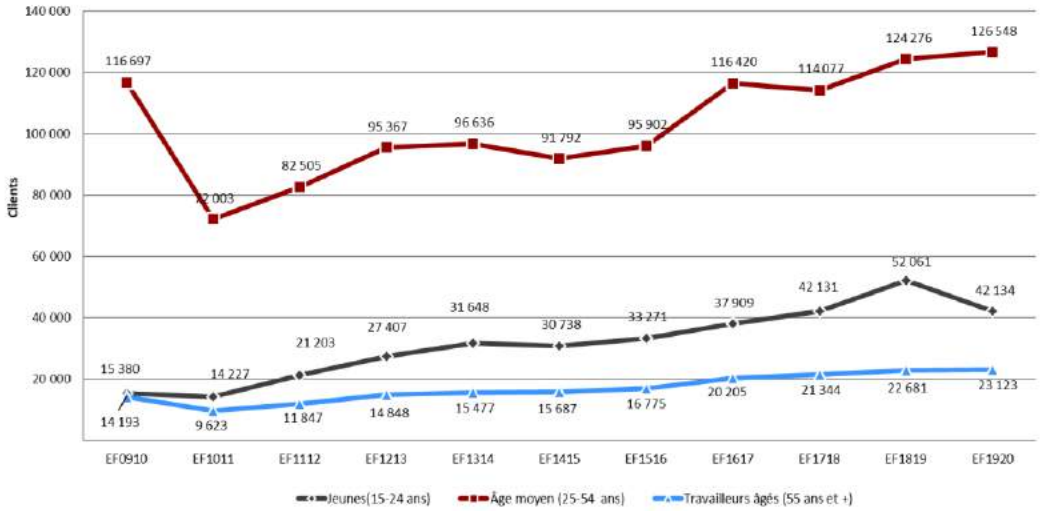
Utilisation du financement supplémentaire ciblé

Au cours de l'EF1920, l'Ontario a investi plus de 15,5 millions de dollars en financement provenant des EDMT dans des programmes comme le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre, Compétences+ Ontario et le Programme de préapprentissage pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières et les travailleurs touchés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium. Le financement a profité à 24 projets, aidé plus de 500 employeurs et servi plus de 2 000 clients.

Graphique 19 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 20 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 21 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

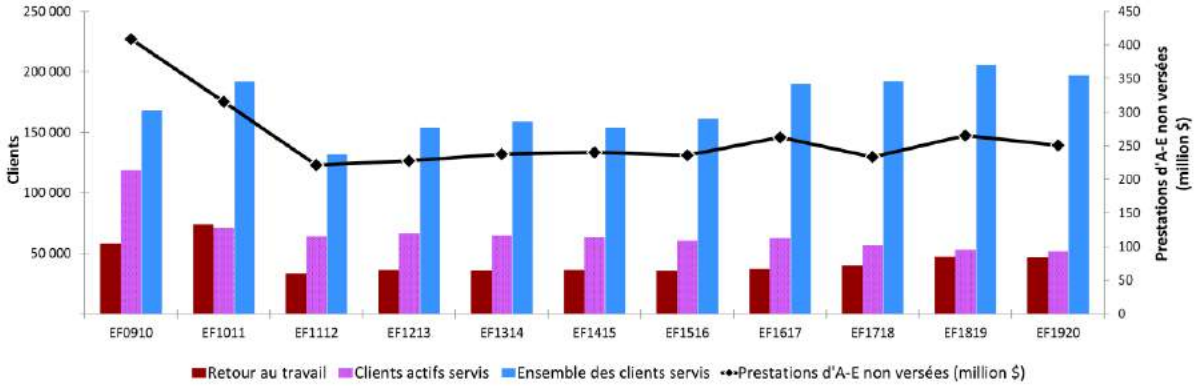


Tableau 12 – Ontario : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Deuxième carrière, Alphabétisation et formation de base	8 932	-6,1 %	164 418
DC (apprentis)	Développement des compétences – Apprentis	18 396	-1,6 %	
SSC	Placement professionnel avec mesures incitatives	0	-100,0 %	0
ATI	Prestations pour travail indépendant en Ontario	0	S.O.	0
PCE	Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario	114	+0,9 %	1 642
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi/services d'emploi en Ontario	193 757	-3,3 %	315 611
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario	S.O.	S.O.	80 350
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	95 858

3.2.7.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, l'Ontario a réalisé 27 492 interventions liées prestations d'emploi, soit 4 199 (-13,2 %) de moins qu'au cours de l'EF1819, principalement parce que les SSC n'étaient plus versées. Des baisses ont été enregistrées pour les SSC (-3 322; -100,0 %), le volet régulier du DC (-582; -6,1 %) et le volet apprentis du DC (-296; -1,6 %), tandis que les PCE (+1; +0,9 %) sont restés stables. Pour une quatrième année consécutive, l'ATI n'a pas été offerte dans la province. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi se sont élevées à 166,1 millions de dollars (-7,4 %).

Histoire de réussite : Alphabétisation et compétences de base

JP a 31 ans. Il était détenu au centre de détention de l'est de Toronto lorsqu'il s'est inscrit à l'initiative d'alphabétisation dans les établissements correctionnels, une extension du programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB). Grâce à ce programme, il a été capable de définir ses passions et ses intérêts, à savoir une carrière dans la radiodiffusion (cinéma et télévision).

Avant de bénéficier d'une libération conditionnelle en mars 2020, JP s'est inscrit à un programme de radiodiffusion au Centennial College. À sa sortie de l'établissement pénitentiaire, en attendant que ses études commencent, JP ne pouvait pas travailler en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19. Il a donc communiqué avec le coordonnateur du fournisseur de services d'AFB du projet pilote d'initiative d'alphabétisation dans les établissements correctionnels. On l'a aidé à s'inscrire au cours de communication en anglais du programme Academic and Career Entrance (ACE) du Centennial College, qui est un prérequis pour le programme de radiodiffusion. JP a terminé le cours avec succès, et maintenant, après avoir quitté l'école secondaire il y a plus de 10 ans, il est un étudiant inscrit à un cours de 3 ans au collège.

3.2.7.4 Mesures de soutien : SAE

Après quatre années consécutives de croissance, le nombre d'interventions liées aux SAE a chuté de 3,3 % (-6 630) au cours de l'EF1920, pour se chiffrer à 193 757. Comme lors des exercices financiers précédents, le counselling individuel est resté le seul type d'interventions effectuées dans le cadre des SAE. La province a dépensé un total de 315,6 millions de dollars (-2,3 %) pour les SAE.

3.2.7.5 Autres mesures de soutien

Au cours de l'EF1920, le financement total des PMT et de la R et I s'est élevé à 176,2 millions de dollars, soit une augmentation de 10,4 % en glissement annuel. Cela représente une sixième année consécutive de croissance. Les dépenses consacrées aux PMT ont totalisé 80,4 millions de dollars (-11,5 %); le financement de la R et I a augmenté de 39,3 % pour atteindre 95,9 millions de dollars.

Au cours de l'EF1920, l'Ontario a continué à fournir la Subvention pour l'emploi Canada-Ontario en tant que formation parrainée par l'employeur, dans le cadre du volet Partenariats du marché du travail.

<u>Renseignements agrégés sur les employeurs</u>

Taille des entreprises				
	Employeurs			Organisations
	Petite (50 ou moins)	Moyenne (51 - 499)	Grande 500 ou plus	
Total	**2 327**	**724**	**153**	**22**

Aucun projet de R et I ne s'est achevé au cours de l'EF1920. Toutefois, les projets de R et I suivants, financés au cours de l'EF1920, se poursuivront au cours des exercices 2020-2021 et 2021-2022, avec un financement provenant de l'EF1920 :

- Le fonds Prêt à l'emploi;
- Le fonds catalyseur pour les compétences.

Ces projets devaient prendre fin au cours de l'EF financier. Toutefois, en raison des répercussions de la pandémie de COVID-19, ces activités ont été prolongées. L'Ontario fournira les résultats et les leçons retenues de ces projets dans les prochaines éditions de ce rapport.

L'Ontario a précédemment financé LinkedIn Learning (anciennement connu sous le nom de Lynda.com) dans le cadre des EDMT durant les exercices financiers 2017-2018 et 2018-2019. Durant l'EF1920, dernière année du projet, le financement a été fourni dans le cadre de l'entente sur le développement de la main-d'œuvre.

Histoire de réussite : Compétences+ Ontario

James est venu au Employment + Education Centre en décembre 2019, car il avait entendu parler du programme Pathways to Production. James travaillait comme maçon en Colombie-Britannique, où il a été confronté à des problèmes de santé; il est retourné dans sa ville natale de Johnstown en Ontario pour être plus proche de sa famille et avoir du soutien. James savait qu'il ne pouvait plus continuer à faire des travaux physiquement exigeants et qu'il devait passer à un autre secteur. N'ayant terminé que sa douzième année d'études, il était préoccupé par les possibilités d'emploi qui s'offriraient à lui, car toute son expérience, depuis plus de 20 ans, était dans le domaine de la maçonnerie.

James s'est inscrit au programme Pathways to Production en janvier 2020. Il savait que ce programme serait un point de départ pour lui et l'aiderait à entrer en contact avec une organisation de fabrication ou de production dans sa ville natale.

Pathways to Production a débuté comme un projet pilote financé par Compétences+ Ontario, qui regroupe les bureaux de développement économique de Brockville, Gananoque, Prescott et des Comtés unis de Leeds et Grenville, ainsi que le Employment + Education Centre, CSE Consulting, le Centre d'emploi KEYS et le St. Lawrence College. Le projet a débuté sous la forme d'un programme de six semaines destiné à aider des fabricants locaux qui avaient signalé des lacunes en matière de compétences dans leur secteur à répondre à leurs besoins actuels et futurs.

Une fois le programme terminé, James a entrepris son stage d'essai de deux semaines dans une entreprise de Johnstown. Ce stage de deux semaines était l'occasion pour l'employeur d'évaluer le participant et de voir si celui-ci était bien adapté à l'organisation.

James a été embauché comme employé permanent, gagnant un salaire plus élevé que le salaire minimum vital pour Leeds et Grenville. Ayant à acquérir un nouvel ensemble de compétences, James a démontré qu'il pouvait être dévoué et fiable, avec un bon esprit d'équipe. En un an, James a été promu superviseur principal au sein de son organisation.

Histoire de réussite : Compétences+ Ontario

Le 19 novembre, le Hospitality Workers Training Centre (centre de formation des travailleurs de l'hôtellerie) a fêté la remise des diplômes du deuxième trimestre de 2019. La remise des diplômes a permis de célébrer la réussite des participants.

Entre le 1er juillet et le 30 septembre, 71 personnes ont terminé les programmes du Centre. Sur les 71 diplômés, 41 ont reçu du financement de notre projet C+O : 22 hommes et 19 femmes. Ces diplômés comprenaient neuf jeunes (19 à 29 ans), dix personnes âgées de 30 à 39 ans et 22 personnes de plus de 40 ans. Ces chercheurs d'emploi se heurtaient à de multiples obstacles à l'emploi et représentaient des groupes vulnérables, notamment : des jeunes noirs racialisés, des travailleurs âgés, des réfugiés et des personnes en situation de handicap.

Michael, l'un des participants à C+O, qui s'identifie comme étant en situation de handicap, était fier d'avoir suivi le programme de formation culinaire et d'avoir obtenu un emploi dans un restaurant du centre-ville de Toronto.

La major de promotion, Merve, une demandeuse d'asile qui a fui la Turquie pour sa sécurité, a raconté son histoire d'établissement, d'intégration et de réussite. Elle a décrit comment, à son arrivée, elle a lutté contre l'isolement, les emplois précaires, le logement inadéquat et la peur. Elle a été acceptée dans le programme d'entretien ménager du Centre. Bien qu'elle ait excellé lors de sa formation et qu'elle ait été embauchée dès le début du stage, elle a trouvé que le travail présentait des obstacles sur le plan culturel et que l'intégration dans la vie canadienne était difficile. Elle a raconté qu'il y avait des jours où elle pensait ne jamais y arriver, mais qu'avec les encouragements de son employeur et avec le soutien du Centre et des amis qu'elle s'était fait pendant la formation, elle avait réussi. Elle a parlé de sa fierté et de son étonnement en constatant qu'elle est maintenant indépendante et financièrement stable et qu'elle n'a plus peur.

3.2.8 Manitoba

La croissance du PIB réel du Manitoba a ralenti, passant de 1,5 % en 2018 à 0,6 % en 2019. Ce taux était inférieur au taux de croissance national de 1,9 %. En 2020, on prévoit une diminution du PIB de 5,0 % en raison de l'incidence de la crise de la COVID-19 sur l'économie de la province.

Manitoba : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 25 156

Clients assurés		Clients non assurés	
14 166	↑	10 990	↑

Nombre total d'interventions : 105 757

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	14 923	117,3 %	↑
Mesures de soutien : SAE	90 834	68,1 %	↑

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	14,1 %	2,8	↑
Mesures de soutien : SAE	85,9 %	2,8	↓

Allocation totale : 51,7 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	34,3 $	4,8 %	↑
Mesures de soutien : SAE	10,1 $	0,5 %	↑
PMT et R et I	7,3 $	4,5 %	↑
Dépenses totales[1]	51,7 $	3,9 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
42,17 $	42,25 $	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.

Au cours de l'EF1920, l'emploi (654 700) au Manitoba est resté relativement stable (+1 900; +0,3 %), tandis que le taux de chômage a baissé, passant de 5,8 % à 5,4 % en glissement annuel. Dans le secteur de la production de biens (+800; +0,5 %), les gains nets dans la construction (+1 800; +3,8 %) et dans la fabrication (+500; +0,7 %) ont été partiellement contrebalancés par des pertes nettes dans la foresterie, la pêche et l'exploitation minière, du pétrole et du gaz (-1 100; -16,2 %), les services publics (-200; -3,4 %) et l'agriculture (-100; -0,5 %). D'autre part, le secteur des services (502 300) a connu un gain net de 1 100 emplois (+0,2 %) en glissement annuel. La plupart des emplois ont été créés dans les secteurs suivants : commerce (+2 200; +2,5 %); transport et entreposage (+600; +1,6 %); services professionnels, scientifiques et techniques (+400; +1,4 %); services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+400; +1,9 %); services d'enseignement (+800; +1,6 %); administrations publiques (+800; +2,3 %). Toutefois, des pertes d'emplois importantes sur une base nette ont été enregistrées dans l'information, la culture et les loisirs (-1 100; -4,7 %), la finance, l'assurance,

l'immobilier et la location (-800; -2,4 %), les autres services (-1 700; -5,7 %) et l'hébergement et la restauration (-700; -1,6 %).

Compte tenu du contexte de son marché du travail, le Manitoba a continué de mettre l'accent sur la mobilisation des personnes qui ne font pas partie de la population active, l'accroissement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future et l'amélioration des résultats pour les personnes qui continuent de faire face à des obstacles à la participation, au moyen d'approches ciblées et novatrices, ainsi que l'aide pour une transition efficace vers l'emploi. Pendant les consultations, les employeurs ont mentionné avoir besoin d'un plus grand nombre de travailleurs offrant un large éventail de compétences.

3.2.8.1 Gestion axée sur les résultats

Lors de l'EF1920, le Manitoba a continué à offrir des programmes et des services qui favorisent l'intégration et l'avancement sur le marché du travail aux clients des collectivités urbaines, rurales et nordiques, ainsi qu'aux personnes qui veulent poursuivre des études postsecondaires et recevoir une formation sur le marché du travail menant à un emploi.

La province travaille avec des intervenants de la collectivité, comme les employeurs, les associations d'entreprises, les fournisseurs de services, les établissements d'enseignement et des particuliers, afin d'élaborer des programmes et des services qui répondent aux besoins des marchés du travail locaux.

La province a apporté des améliorations aux processus de déclaration et de collecte de données afin d'accroître l'étendue et le niveau de détail des données recueillies, dans le but d'obtenir de meilleurs renseignements sur les programmes et les services.

3.2.8.2 Clients, interventions et dépenses

Après quatre années consécutives de diminution, le nombre total de clients servis au Manitoba a augmenté pour atteindre 25 156 (+4,5 %) au cours de l'EF1920. À l'exception des prestataires actifs (7 801), dont le nombre a baissé de 7,7 %, tous les autres types de clients ont connu une hausse, les anciens prestataires (3 352), les clients ACV (3 013) et les clients non assurés (10 990) ayant augmenté de 8,7 %, 19,7 % et 9,7 %, respectivement. Quant à la proportion des clients des EDMT qu'ils représentent, les prestataires actifs (31,0 %) ont connu une diminution de 4,1 %, tandis que les anciens prestataires (13,3 %), les clients ACV (12,0 %) et les clients non assurés (43,7 %) ont connu une augmentation de 0,5 %, 1,5 % et 2,1 %, respectivement.

Au cours de l'EF1920, le nombre total d'interventions au Manitoba a augmenté de 73,6 % (+44 848) pour atteindre 105 757. Avec 85,9 % du nombre total d'interventions, les interventions liées uniquement aux SAE restent le type le plus utilisé. Le nombre de clients assurés qui sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS a augmenté de 40,5 % pour atteindre 6 279. Les prestations d'assurance-emploi non versées (42,25 millions de dollars) sont restées relativement stables (+0,2 %) en glissement annuel.

Les dépenses totales du Manitoba relativement aux PEMS ont augmenté d'approximativement 2,0 millions de dollars (+3,9 %) pour atteindre 51,7 millions de dollars au cours de l'EF1920. Ces

dépenses comprenaient la part de la province du financement permanent de 1,95 milliard de dollars dans le cadre des EDMT (43,1 millions de dollars) et sa part des 250 millions de dollars en financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2017 (7,7 millions de dollars). En plus de ces dépenses, un montant de 0,9 million de dollars avait été mis à la disposition de la province en vertu des mesures de financement ciblées supplémentaires visant à soutenir les travailleurs des industries saisonnières et ceux touchés par des différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium; ce financement n'a pas été utilisé.

Au cours de l'EF1920, le financement supplémentaire fourni dans le cadre du budget 2017 a permis de soutenir un nouveau programme visant à répondre aux besoins en matière de langue et d'emploi des immigrants et des nouveaux arrivants au Manitoba. Le programme offre aux Manitobains une formation linguistique qui favorise l'intégration au marché du travail ou l'avancement et/ou la formation, afin de mener à un emploi intéressant.

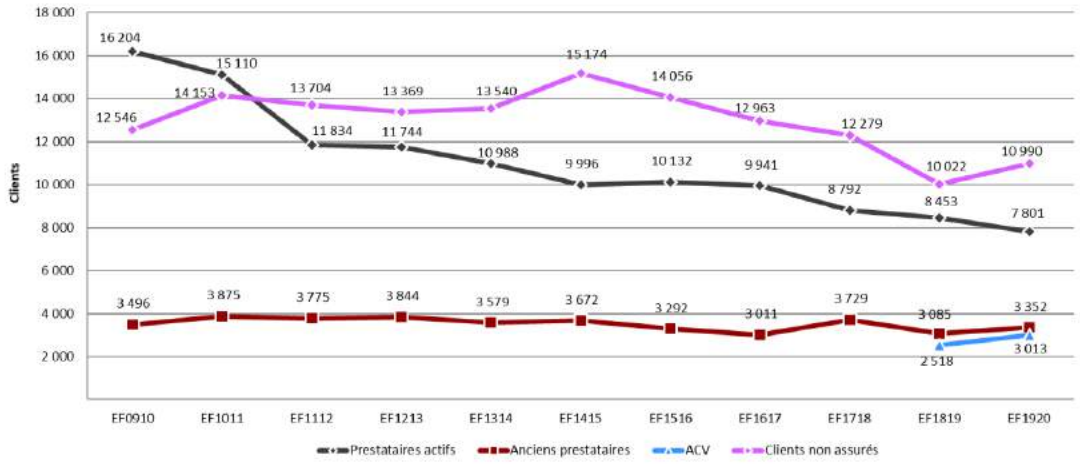
Une extension du programme Futures Forward a permis d'accroître le soutien et l'accès aux services et aux ressources d'emploi conçus pour répondre aux besoins des jeunes actuellement pris en charge ou en voie de l'être vers des possibilités de formation et vers un emploi durable. Le projet vise à améliorer les taux de participation au marché du travail des jeunes qui sont ou ont été pris en charge par le système de protection de l'enfance.

Le Manitoba a fourni un financement supplémentaire ciblé au Fonds de développement économique local afin de soutenir les travailleurs des industries saisonnières dans les quatre domaines suivants : formation sur les produits forestiers non ligneux dans les collectivités nordiques, formation sur la sécurité en milieu sauvage, formation sur le tourisme communautaire expérientiel et formation des aides-pêcheurs. Les programmes destinés aux travailleurs saisonniers ont été touchés par la pandémie de COVID-19 et, par conséquent, certains d'entre eux ont dû être suspendus ou modifiés.

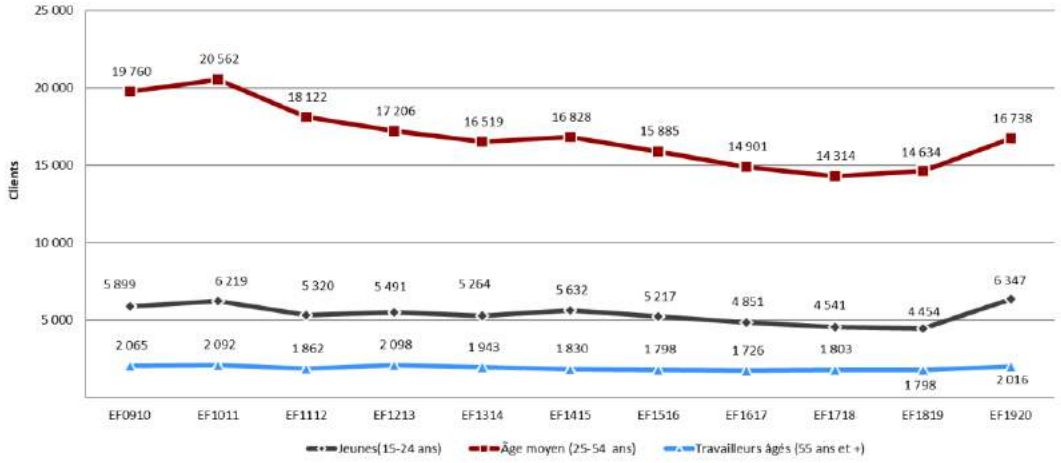
Le Manitoba a fourni un financement à Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) afin qu'il offre une formation adaptée aux besoins particuliers du sous-secteur de l'acier et de l'aluminium. MEC a dépassé ses objectifs et nous avons pu aider des organisations à recevoir une formation et à améliorer les compétences et les capacités essentielles des leaders de l'industrie.

En outre, le Manitoba a soutenu son conseil sectoriel de la construction afin de tirer parti du programme de formation monteur d'acier et de cibler les employés déplacés et les aider à trouver un emploi en améliorant leurs compétences. Le projet a également mobilisé les entreprises aux fins d'une évaluation des besoins.

Graphique 22 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 23 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 24 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

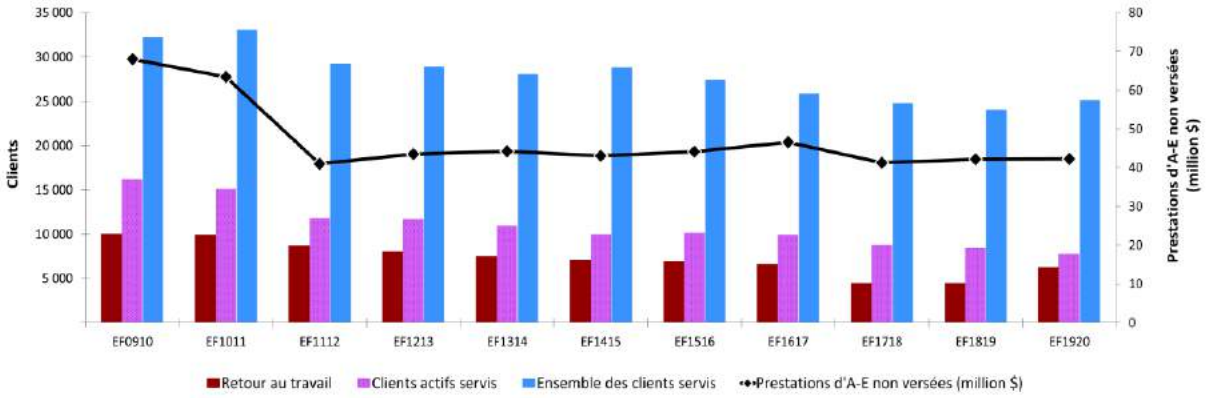


Tableau 13 – Manitoba : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences	7 442	195,9 %	31 583
DC (apprentis)	Développement des compétences – Apprentis	3 839	-4,0 %	
SSC	Subventions salariales	38	22,6 %	204
ATI	Aide au travail indépendant	852	926,5 %	1 130
PCE	Partenariats pour l'emploi	2 752	1 046,7 %	1 338
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	90 834	68,1 %	10 143
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	6 234
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	1 048

3.2.8.3 Prestations d'emploi

Les interventions liées aux prestations d'emploi ont augmenté de façon significative, passant de 6 866 durant l'EF1819 à 14 923 pour l'EF1920, soit une augmentation de 117,3 % (+ 8 057) en glissement annuel. Alors que le volet apprentis du DC (-158; -4,0 %) a connu une diminution, tous les autres types d'intervention ont augmenté : SSC (+7; 22,6 %), ATI (+769; +926,5 %), PCE (+2 512; +1 046,7 %) et volet régulier du DC (+4 927; 195,9 %). Les dépenses relatives aux prestations d'emploi ont augmenté de 1,6 million de dollars (+4,8 %) au cours de l'EF1920 par rapport à l'EF1819, pour atteindre 34,3 millions de dollars.

Une formation de développement des compétences aide un père célibataire à trouver un emploi

Richard, un père célibataire avec deux jeunes enfants, a été licencié de son poste de manœuvre dans une entreprise d'exploitation minière. Après avoir exploré ses options en matière de carrière, il a choisi de suivre le programme Electrical Trades Fundamentals (principes fondamentaux des métiers de l'électricité), un programme d'un an qui lui offrait la possibilité de trouver rapidement un emploi une fois sa formation terminée. Richard a obtenu son diplôme du programme Electrical Trades Fundamentals en juin 2019, en figurant sur la Liste du Président avec une moyenne pondérée cumulative de 4,45. Il est actuellement employé comme électricien de niveau 2. Son chargé de cas lui a parlé récemment; il se porte très bien et adore ce qu'il fait.

3.2.8.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1920, le nombre d'interventions liées uniquement aux SAE au Manitoba a augmenté de 68,1 % pour se chiffrer à 90 834. Les services d'emploi (54 173) et le counselling individuel (36 661) ont augmenté respectivement de 54,8 % (+19 179) et 92,5 % (+17 612). Le Manitoba a dépensé 10,1 millions de dollars pour les SAE, soit une augmentation de 0,5 % par rapport à l'EF1819.

Les services d'aide à l'emploi conduisent Jenessa au travail indépendant

Jenessa s'est présentée pour obtenir des services d'orientation professionnelle. Pendant l'évaluation et la discussion, le programme de soutien au travail autonome a été mentionné comme étant une option à laquelle elle pourrait avoir recours. Elle a mentionné qu'elle avait toujours voulu être son propre patron. Le chargé de cas a discuté en détail avec elle du programme et de ce que l'on attendrait de Jenessa pendant sa participation. Elle a participé au programme de soutien au travail autonome et a lancé son entreprise avec succès. Son entreprise continue d'être florissante et de prospérer.

3.2.8.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses en R et I (1,0 million de dollars) ont diminué de 0,2 million de dollars (-19,1 %) comparativement à celles de l'EF1819, tandis que les dépenses en PMT (6,2 millions de dollars) ont augmenté d'environ 565 000 dollars (+10 %).

Vous trouverez ci-dessous les résultats et les leçons apprises pour tous les projets de recherche et d'innovation qui se sont terminés au cours de l'EF1920.

- **Blueprint Analytics Design and Evaluation** – Un contrat a été attribué à Blueprint pour que l'entreprise participe à l'élaboration de composantes complexes de la transformation des services d'emploi du Manitoba, afin d'améliorer l'accès aux services pour les chercheurs d'emploi du Manitoba, d'améliorer les résultats sur le marché du travail pour les chercheurs d'emploi et les employeurs et d'augmenter l'efficacité et l'efficience de la prestation des services.
- **Association canadienne pour la santé mentale** – Le programme pilote Wellness Skills Support a porté sur l'amélioration de l'état de préparation des clients de l'Aide à l'emploi et au revenu avant le début du programme, ainsi que sur le soutien au bien-être des apprenants au fur et à mesure qu'ils progressent vers la réalisation de leurs objectifs scolaires et d'employabilité. Dans le cadre du projet, on a travaillé avec des clients pour améliorer leur résilience, en définissant leurs besoins et en remédiant à leurs obstacles en ce qui a trait à leurs objectifs en matière d'étude ou d'emploi.

- **Manitoba Institute of Trades and Technology** – Ce projet pilote a été élaboré pour fournir un soutien sur place, créer des activités d'apprentissage et un service de counselling et d'orientation, fournir un enseignement aux étudiants en dehors des heures de cours normales et offrir d'autres possibilités de créer des liens avec la culture et le savoir autochtones. Il en a résulté un environnement d'apprentissage holistique pour la réussite de l'apprenant.

Compétences Canada Manitoba – Promotion des possibilités de formation d'apprenti, des carrières dans les métiers spécialisés et de la participation à des compétitions de métiers. Le projet a également permis de mettre en lumière des employeurs et des apprentis exceptionnels. Il a également permis de faire mieux connaître les métiers spécialisés au Manitoba.

3.2.9 Saskatchewan

En 2019, le PIB réel de la Saskatchewan a diminué de 0,7 %. En 2020, le PIB réel de la Saskatchewan devrait avoir diminué de 5,5 %, car la province a été confrontée à certains enjeux résultant de la crise de la COVID-19. En outre, l'économie provinciale a souffert de l'effondrement des prix mondiaux du pétrole et de la diminution des investissements dans ce secteur qui en a résulté.

Saskatchewan : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 22 009

Clients assurés		Clients non assurés	
20 586	↓	1 423	↓

Nombre total d'interventions : 32 270

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	21 418	6,8 %	↓
Mesures de soutien : SAE	10 852	15,2 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	66,4 %	2,2	↑
Mesures de soutien : SAE	33,6 %	2,2	↓

Allocation totale : 45,1 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	31,5 $	3,9 %	↑
Mesures de soutien : SAE	10,5 $	3,8 %	↓
PMT et R et I	4,3 $	133,4 %	↑
Dépenses totales[1]	46,3 $	7,6 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
49,07 $	48,25 $	1,7 %	↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Au cours de l'EF1920, la Saskatchewan a créé 8 000 (+1,4 %) emplois de plus que lors de l'exercice financier précédent sur une base nette. Des emplois à temps plein (+4 500; +1,0 %) et à temps partiel (+3 500; +3,4 %) ont contribué à ces résultats. Le taux de chômage (5,9 %) a légèrement baissé (-0,2 %).

La plupart des emplois ont été créés dans le secteur des services (+9 100; +2,2 %), principalement dans les soins de santé et l'aide sociale (+1 000; +1,3 %), les administrations publiques (+1 400; +4,8 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (+1 400; +5,3 %), les services d'enseignement (+2 100; +4,8 %), l'information, la culture et les loisirs (+2 000; +10,3 %), l'hébergement et les services de restauration (+2 200; +5,8 %) et les autres services (+2 700; +10,7 %). Cependant, on a observé une diminution du nombre d'emplois dans le commerce (-2 500; -2,9 %) ainsi que dans le transport et l'entreposage (-2 000; -7,1 %).

Le secteur de la production de biens de la Saskatchewan (-1 100; -0,8 %) s'est affaibli en glissement annuel, principalement dans les secteurs de la foresterie, de la pêche, des mines, des carrières et du pétrole et du gaz (-1 200; -5,0 %), des services publics (-1 100; -15,2 %) et de la construction (-3 200; -6,7 %). Des gains ont été enregistrés dans l'agriculture (+900; +2,4 %) et la fabrication (+3 400; +12,4 %).

La Saskatchewan aide les personnes à se préparer à un emploi, à l'obtenir et à le conserver. La province dirige les activités nécessaires pour aider les employeurs sur le plan du perfectionnement, du recrutement et du maintien en poste des travailleurs. Les trois priorités du ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle pour le marché du travail sont les suivantes : harmoniser les investissements dans la formation professionnelle avec les besoins économiques pour soutenir le développement d'une main-d'œuvre qualifiée; attirer des travailleurs qualifiés dans la main-d'œuvre de la Saskatchewan; retenir les travailleurs qualifiés dans la province.

Plus précisément, la Saskatchewan a mis l'accent sur les initiatives suivantes pour relever les défis du marché du travail :

- Investir dans des possibilités de formation professionnelle qui répondent aux besoins des employeurs;
- Accroître les formations parrainées par l'employeur afin de soutenir le maintien en poste des travailleurs ainsi que l'évolution de leur carrière et leur rendement;
- Travailler avec les employeurs et les partenaires communautaires pour améliorer le taux d'emploi des groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre;
- Investir dans des programmes et des services visant à préparer les entrepreneurs et les travailleurs à l'économie de la Saskatchewan, ainsi qu'à l'évolution de la nature du travail;
- Travailler avec la fonction publique provinciale et des partenaires de prestation de services tiers afin d'élaborer des mesures de soutien et des ressources pour la transition entre les études, la formation et l'emploi;
- Attirer des travailleurs qualifiés en Saskatchewan grâce à des activités de recrutement à l'échelle nationale et internationale.

3.2.9.1 Gestion axée sur les résultats

La Saskatchewan mobilise et consulte régulièrement des clients, des intervenants et des partenaires gouvernementaux afin d'éclairer ses plans, ses priorités, la conception des programmes et la prestation des services.

Le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle fournit des services liés au marché du travail par l'intermédiaire d'un système régional, aidant le gouvernement à établir des relations dans toute la province. Le personnel des bureaux régionaux entretient de solides relations de travail avec les employeurs locaux et les organisations de leur collectivité. Par exemple, ils sont rapidement informés des licenciements et des difficultés en matière de recrutement au niveau régional. Ils comprennent l'ensemble unique d'obstacles à l'éducation et à l'emploi auxquels sont confrontés les groupes de leur

région. Ils sont à l'écoute des organisations communautaires, des établissements de formation, des employeurs, des chercheurs d'emploi et des organismes représentant les jeunes, les Autochtones et les personnes actuellement en détention ou récemment libérées. En collaboration avec les intervenants, la Saskatchewan a déterminé quels besoins du marché du travail nécessitent des approches ciblées ou des investissements plus importants dans les programmes. En conséquence, le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle a poursuivi la réalisation de plusieurs projets récemment lancés :

- Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés, afin d'accroître leur employabilité. Au cours de l'EF1920, le ministère a collaboré avec sept prestataires de services et a signé six accords.
- Le programme Career Bridging, pour aider les personnes sans emploi à participer à la population active. La plupart des participants sont issus de groupes sous-représentés.
- Le projet pilote Training Voucher, qui fournit une aide financière pour soutenir la participation à la formation professionnelle des travailleurs licenciés dans les secteurs d'emploi directement et indirectement touchés par les nouvelles tendances dans les secteurs de la foresterie, de l'acier et de l'aluminium, de l'agriculture, du charbon, des mines et de la construction, ainsi que dans les secteurs du pétrole et du gaz.

La Saskatchewan s'efforce de mettre en place une infrastructure de technologie de l'information moderne afin d'améliorer les services aux résidents et aux entreprises. La Modernisation des accords, des programmes et des services (MAPS) vise à améliorer la prestation des programmes et des services dans tout le ministère, en mettant à jour la technologie, les données et la législation.

Au cours de l'EF1920, le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle a poursuivi la mise en œuvre du système Repérage, référence et rétroaction (RRR). Au cours de la mise en œuvre de ce projet, le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle a déterminé des ensembles de données liés à certains critères pour engager certains demandeurs d'assurance-emploi (CNP et régions). Les personnes qui répondaient aux critères lors de leur demande d'assurance-emploi étaient ensuite dirigées vers le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle. Le personnel du ministère a participé à la planification de carrière de ces demandeurs, les guidant vers des possibilités d'emploi pertinentes ou vers des programmes et services offerts par la province. Le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle a entièrement mis en œuvre le système RRR en avril 2020.

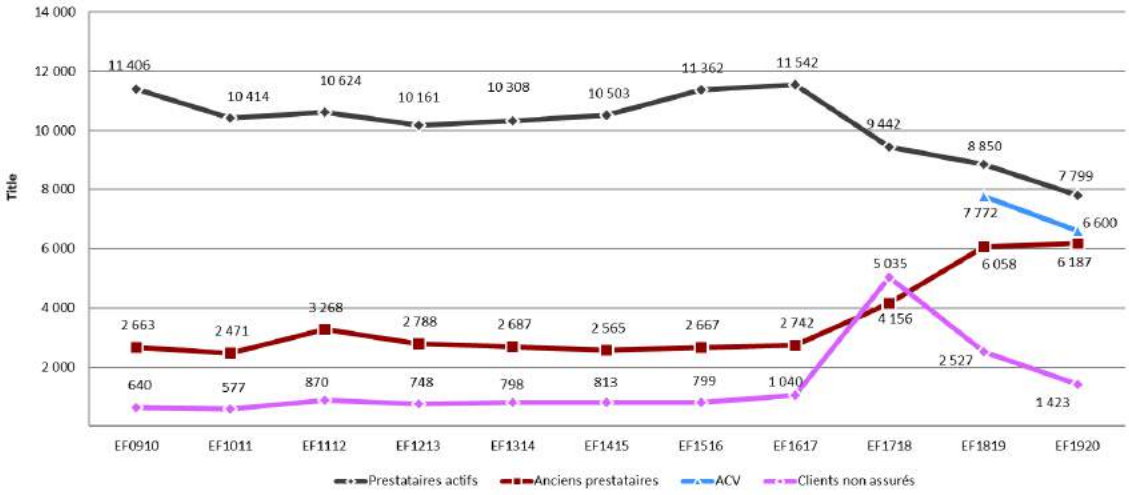
3.2.9.2 Clients, interventions et dépenses

Durant l'EF1920, la Saskatchewan a servi un total de 22 009 clients (-3 198; -12,7 %), ce qui représente une légère baisse par rapport à l'EF1819, mais un nombre plus élevé par rapport aux cinq exercices financiers consécutifs précédents. Alors que le nombre d'anciens prestataires (6 187) a augmenté de 2,1 % (+129), le nombre a diminué pour tous les autres types de clients : les prestataires actifs (7 799), les clients ACV (6 600) et les clients non assurés (1 423) ont connu une diminution de 11,9 % (-1 051), 15,1 % (-1 172) et 43,7 % (-1 104), respectivement. En ce qui concerne la proportion par rapport au nombre total de clients, celle des anciens prestataires (28,1 %) a augmenté de 4,1 points de pourcentage, celle des clients non assurés (6,5 %) a baissé de 3,5 points de pourcentage, tandis que les proportions des prestataires actifs (35,4 %) et des clients ACV (30,0 %) sont restées relativement stables.

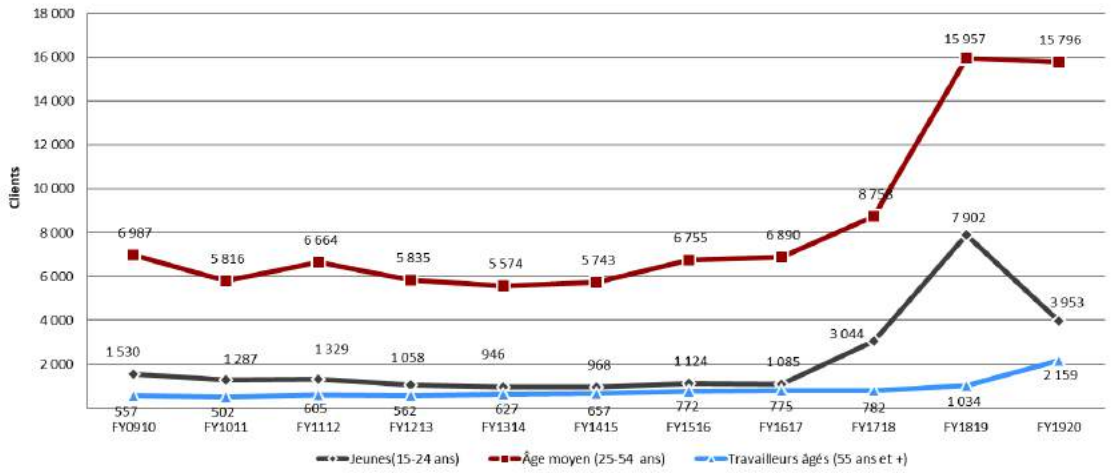
Après quatre années consécutives de croissance, le nombre total d'interventions a chuté de 9,8 % (-3 496) au cours de l'EF1920, pour se chiffrer à 32 270. Malgré la baisse du nombre total d'interventions par rapport à l'EF1819, les résultats montrent néanmoins un nombre d'interventions plus élevé par rapport à ceux des trois années précédant l'EF1819. Au cours de l'EF1920, en raison du changement de catégorisation, la Saskatchewan a déclaré des données agrégées du programme Canada Saskatchewan Job Grant (CSJG) dans la sous-catégorie Partenariats du marché du travail. La Saskatchewan a accordé 1 011 subventions à 693 employeurs différents et a servi 2 200 clients.

Les prestations d'emploi sont restées le type d'intervention le plus utilisé, constituant 66,4 % du total, soit une augmentation de 2,2 points de pourcentage en glissement annuel. Après avoir participé à un programme semblable aux PEMS, 8 127 (+57,9 %) personnes ont obtenu un emploi. Le montant des prestations d'assurance-emploi non versées (48,25 $) a diminué de 1,7 % en glissement annuel. Les dépenses liées aux programmes semblables aux PEMS sont passées de 43 millions de dollars à 46,3 millions de dollars, soit une augmentation de 7,6 % en glissement annuel. Ce montant comprenait la somme de 7,2 millions de dollars reçue par la province au cours de l'EF1920 dans le cadre des 250 millions de dollars de financement supplémentaire dans les EDMT annoncé dans le budget de 2017. Ce montant comprenait également la part de la province du financement supplémentaire ciblé visant à soutenir les travailleurs des industries saisonnières (400 000 dollars) et pour soutenir les travailleurs touchés par les différends commerciaux avec les États-Unis dans les industries de l'acier et de l'aluminium (700 000 dollars).

Graphique 25 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 26 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 27 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

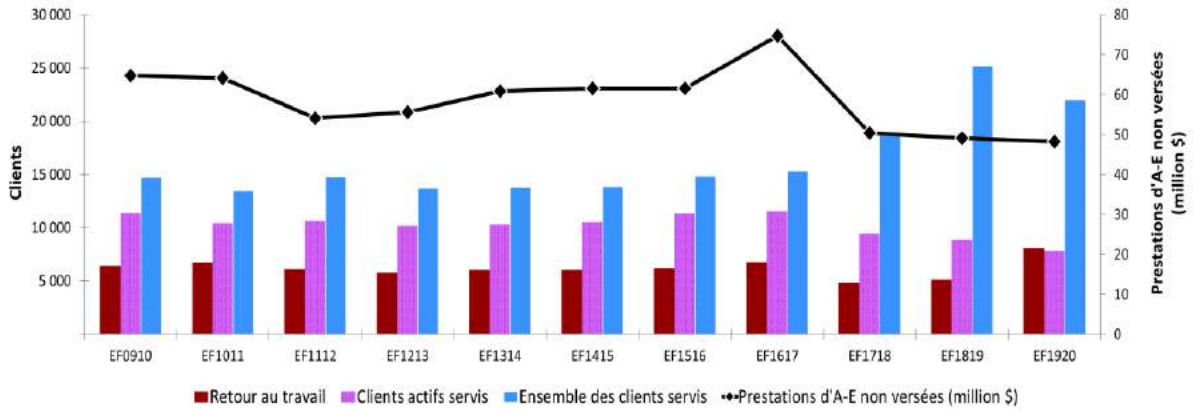


Tableau 14 – Saskatchewan : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Formation professionnelle | Allocation provinciale de formation	15 431	-2,2 %	31 485
DC (apprentis)	Formation d'apprenti	5 987	-16,0 %	
SSC	Skills Training Allocation	0	S.O.	0
ATI	Programme d'aide au travail indépendant	0	-100,0 %	0
PCE	Programmes d'emploi	0	S.O.	0
Mesures de soutien				
SAE	Perfectionnement de la main-d'œuvre	10 852	-15,2 %	10 467
PMT	Partenariats régionaux et sectoriels	S.O.	S.O.	4 194
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	138

3.2.9.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, la Saskatchewan a réalisé 1 557 (-6,8 %) interventions de moins que lors de l'exercice financier précédent, pour un total de 21 418 interventions. Les baisses dans les ATI (-67; -100,0 %), le volet régulier du DC (-352; -2,2 %) et le volet apprentis de la DC (-1 138; -16,0 %) ont entraîné cette diminution. Au cours de l'EF1920, la Saskatchewan a reclassé les services d'aide au travail indépendant dans la catégorie des mesures de soutien. Ce changement de catégorisation a entraîné une diminution de 100 % pour les interventions d'ATI dans la catégorie des prestations d'emploi, et une augmentation de 192 % pour les services de counselling, qui entrent dans la catégorie des mesures de soutien. En outre, une combinaison de facteurs collatéraux, comme les changements apportés aux programmes de soutien du revenu et la sous-utilisation du programme d'Allocation provinciale de formation (Provincial Training Allowance), pourraient avoir contribué à une diminution de 2,2 % du nombre d'interventions du volet régulier du DC. Le ralentissement du marché provincial de la construction pourrait avoir contribué à la diminution de la demande pour les programmes de formation professionnelle, reflétée dans la diminution de 16 % du nombre d'interventions du volet apprentis du DC. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 3,9 %, pour atteindre 31,5 millions de dollars.

Les PEMS en action

Comment le Saskatoon Trades and Skills Centre (STSC) m'a aidé à réaliser mes rêves

Lorsque Tena grandissait en tant que jeune enfant dans la petite ville de Bruno, en Saskatchewan, elle rêvait de faire carrière auprès des enfants. En 2016, elle a été heurtée dans un stationnement par un véhicule en mouvement. Ce n'est qu'après avoir été heurtée par une voiture que je me suis dit : « J'ai eu ce réveil pour faire quelque chose de significatif de ma vie.» Pendant sa réadaptation, elle a eu le temps de réfléchir et a décidé que son rêve de travailler avec des enfants valait la peine d'être poursuivi. Elle s'est servie de cet objectif pour se motiver à passer à travers la physiothérapie et les rendez-vous médicaux. En août 2019, elle a terminé le niveau 1 de l'éducation de la petite enfance (EPE).

Le certificat d'EPE de niveau 1 est offert dans le cadre d'un partenariat entre STSC et Saskatchewan Polytechnic. Les étudiants suivent trois des cours requis en trois mois. « Le programme était difficile, mais les instructeurs étaient fabuleux. Cass et Jack de STSC sont plus que des entraîneurs et instructeurs. Ils sont devenus comme une famille pour moi. Les visites régulières de Jack en classe, avec ses blagues et ses histoires sur ses étudiants, montrent qu'il s'intéresse vraiment à nous. Cass a été un instructeur unique en son genre qui m'a soutenu dans le plus lourd du travail de cours. Elle m'a appris à écrire et à penser par moi-même. Brandene m'a aidé à surmonter mes angoisses. »

Tena a terminé le cours avec des notes de l'ordre de 80. « J'ai dépassé mes propres attentes et j'ai pu voir mes rêves se réaliser ». Moins d'une semaine après avoir terminé le cours, Tena a reçu deux offres d'emploi. Aujourd'hui, elle est éducatrice à la garderie du Centre de ressources pour les familles des militaires du centre de la Saskatchewan (CRFMCS), dans la salle de prématernelle et de maternelle. Elle se pince chaque jour pour croire que c'est sa nouvelle réalité; qu'elle adore.

« Que dirais-je à ceux qui envisagent de faire l'EPE ? Allez au bout de vos rêves. Ne perdez jamais espoir. »

3.2.9.4 Mesures de soutien : SAE

En Saskatchewan, le nombre total d'interventions liées uniquement aux SAE est passé de 12 791 (EF1819) à 10 852 (EF1920), soit une baisse de 15,2 % en glissement annuel. Cette diminution résulte du changement apporté au processus de catégorisation de la Saskatchewan, dans le cadre d'une démarche d'harmonisation avec la nouvelle stratégie de mesure du rendement Canada-Saskatchewan. Les

interventions de counselling individuel ont bondi de 94,9 % (+5 282) par rapport à l'année précédente, tandis que les services de groupe (-293; -97,7 %) ont chuté. Par rapport à l'EF1819, les dépenses consacrées aux SAE sont passées de 10,9 millions de dollars à 10,5 millions de dollars (-3,8 %).

3.2.9.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1920, les dépenses totales de la Saskatchewan pour les PMT et pour la R et I (4,3 millions de dollars) ont augmenté de 133,4 %. Alors que les dépenses de PMT (4,2 millions de dollars) ont augmenté de 198,5 %, celles de R et I (138 000 dollars) ont diminué de 69,4 %. Les activités de R et I de la Saskatchewan comprenaient une enquête de suivi auprès des clients des programmes relatifs au marché du travail, des analyses prédictives pour éclairer les améliorations des politiques et des programmes, des projets de renseignement sur le marché du travail, la formation de développement de carrière, ainsi que des approches novatrices pour la sensibilisation des clients et la prestation de services. De plus, le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle a mené une enquête de suivi auprès des clients des programmes du marché du travail afin d'obtenir un tableau complet des résultats du programme. Pour cette enquête, la Saskatchewan a fait appel à un tiers parti pour contacter les participants au programme, soit trois et douze mois après la fin du programme ou son abandon.

La Saskatchewan est en train de mettre en œuvre un modèle amélioré de prestation de services aux clients qui vise à renforcer le développement de carrière et à créer des emplois durables, ainsi que des cheminements de carrière pour les clients. Ce nouveau modèle aide notamment les clients à élaborer des plans de carrière détaillés qui s'appuient sur leurs points forts, leurs objectifs et leur état de préparation à l'emploi.

3.2.10 Alberta

Après avoir augmenté de 1,9 % en 2018, le PIB réel de l'Alberta a légèrement baissé de 0,1 % en 2019. Pour 2020, Conseil du Trésor et Finances Alberta s'attend à ce que l'économie albertaine se soit contractée de 8,8 %. Les principaux facteurs de cette contraction devraient être une lente reprise de la confiance des consommateurs et des entreprises, les faibles prix de l'énergie, la pandémie de COVID-19 et la réduction de la demande mondiale de pétrole.

Alberta : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 76 910

Clients assurés		Clients non assurés	
49 024	↓	27 886	↓

Nombre total d'interventions : 119 498

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	20 226	11,5 %	↑
Mesures de soutien : SAE	99 272	29,4 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	16,9 %	5,5	↑
Mesures de soutien : SAE	83,1 %	5,5	↓

Allocation totale : 164,6 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	106,3 $	15,1 %	↑
Mesures de soutien : SAE	55,0 $	2,9 %	↓
PMT et R et I	3,3 $	34,3 %	↓
Dépenses totales[1]	164,6 $	6,9 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
205,88 $	195,73 $	4,9 %	↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Malgré le ralentissement de l'économie albertaine en 2019, l'emploi provincial (2 268 500) est resté relativement stable (+900; +0,04 %) au cours de l'EF1920. Les gains d'emplois à temps partiel (+3 200; +0,8 %) ont été quelque peu contrebalancés par les pertes d'emplois à temps plein (-2 300; -0,1 %). Le taux de chômage est passé de 6,8 % à 7,3 % en raison du nombre plus important de personnes sans emploi (+8,1 % par rapport à l'EF1819) dans la province.

La faiblesse de l'emploi résulte du déclin du secteur de la production de biens (-11 600; -2,0 %), à savoir la foresterie, la pêche, les mines, les carrières, le pétrole et le gaz (-11 200; -7,5 %) et la construction (-7 900; -3,3 %). Cependant, les services publics (+600; +2,7 %), l'agriculture (+2 000; +4,3 %) et la fabrication (+4 900; +3,7 %) ont connu une forte croissance. Quant au secteur des services (+12 600; +0,7 %), il est passé de 1 679 400 à 1 692 000 emplois, principalement dans les domaines de la finance,

des assurances, de l'immobilier et du crédit-bail (+600; +0,6 %); des services professionnels, scientifiques et techniques (+5 900; +3,4 %); des services d'enseignement (+3 700; +2,4 %); et des soins de santé et de l'aide sociale (+16 000; +5,9 %). Cependant, certaines industries du secteur des services ont faibli : transport et entreposage (-1 600; -1,2 %); services aux entreprises, services du bâtiment et autres services de soutien (-7 700; -9,1 %); services d'hébergement et de restauration (-1 500; -1,0 %); et autres services (-5 400; -4,8 %).

Au cours de l'EF1920, l'Alberta a travaillé en étroite collaboration avec les principaux intervenants (communautés et organisations autochtones, communautés francophones, immigrants et personnes en situation de handicap), afin de déterminer les besoins régionaux en matière de programmes et de services et d'obtenir de l'information sur le marché du travail. Par conséquent, les priorités de l'Alberta en matière de marché du travail ont été axées sur la formation des personnes confrontées à de multiples obstacles, l'amélioration du développement des compétences, en particulier dans le secteur en pleine croissance des technologies de l'information et des communications, l'augmentation de la participation des Autochtones au marché du travail, et la prestation de services à d'autres groupes sous-représentés comme les personnes en situation de handicap et les nouveaux arrivants. En outre, l'Alberta a continué d'étendre l'initiative Repérage, référence et rétroaction (RRR) en intégrant des prestataires de services dans les régions nouvelles et existantes, afin de mettre un plus grand nombre de demandeurs d'assurance-emploi en contact avec les services et les programmes et de soutenir leur retour au travail.

3.2.10.1 Gestion axée sur les résultats

En réponse à la crise de la COVID-19, l'ordonnance de santé publique du 16 mars 2020 a fermé tous les services de formation et d'emploi en personne en Alberta. La plupart des fournisseurs de formation et des agents de prestation de services de tous les ministères ont rapidement adopté des mécanismes de prestation alternatifs. Certains programmes ont été reportés ou n'ont pas pu être transférés en raison de la technologie, de l'accès à Internet ou du style d'apprentissage personnel des clients. L'efficacité de la prestation en ligne de certains programmes, tels que l'anglais en tant que deuxième langue, demeure encore incertaine. La COVID-19 n'a pas eu d'incidence sur les inscriptions des apprenants au cours de l'EF1920 puisque la plupart des programmes étaient déjà en cours. Les répercussions complètes de la COVID-19 devraient avoir à se produire au cours de l'EF2021. Au 30 octobre 2020, l'enseignement supérieur (ES) a vu ses effectifs diminuer de 23 % par rapport à la même période l'année dernière.

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, 25 241 apprentis étaient inscrits dans le système d'enseignement postsecondaire. L'annulation de l'enseignement en classe et les nouvelles admissions en mars 2020 ont touché 8 500 apprentis. Ceux qui avaient commencé avant le 2 mars 2020 ont travaillé avec leurs établissements pour compléter les programmes et les évaluations au moyen d'options d'apprentissage à distance. Ceux qui avaient terminé leur programme avec de bons résultats scolaires n'étaient pas tenus de passer les examens provinciaux (théoriques ou pratiques).

La bourse de formation des apprentis, une récompense financière pour les apprentis inscrits qui sont sans emploi mais qui suivent des cours, a totalisé 1,8 million de dollars pour plus de 1 600 bénéficiaires

en 2019-2020. Avec l'augmentation du nombre de prestataires de l'assurance-emploi prévue pour l'EF2021, l'ES a augmenté le montant de la bourse à 1 500 $, pour soutenir jusqu'à 3 300 étudiants.

En juillet 2019, le financement de l'apprentissage par intervention a augmenté de 3 000 à 5 000 dollars. Cette augmentation tient compte de l'augmentation des coûts liés à l'inflation du programme, en guise d'intervention à la pandémie.

L'information sur les carrières et l'emploi, les évaluations, l'élaboration de plans de services, les stages et les ateliers de groupe, fournis par les services sociaux et communautaires (SSC), ont été mis en pause ou déplacés vers des options de prestation en ligne, par courrier et par téléphone, lorsque cela était possible.

Certains entrepreneurs ont trouvé des moyens créatifs de fournir des services, comme la livraison de dossiers de recherche d'emploi au domicile des clients, l'organisation d'entrevues virtuelles avec les employeurs, la tenue d'ateliers en plein air ou l'offre de services d'emploi au moyen de plateformes de rencontre en ligne.

La demande de services pour l'emploi a chuté parce que les recommandations de placement, les ateliers professionnels et les programmes pour les personnes en situation de handicap ont diminué, et de nombreuses personnes sans emploi ne cherchaient pas de travail parce qu'ils étaient à la maison avec des enfants ou qu'ils avaient accès aux prestations de l'assurance-emploi ou à la PCU.

Le ministère du Travail et de l'Immigration (T et I) a introduit des services de formation et d'emploi ciblés pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les immigrants et les femmes exerçant des professions non traditionnelles (métiers), ainsi que des services sectoriels, notamment la formation à la technologie et à la chaîne d'approvisionnement. Les services de transition vers l'emploi (STE) ont développé la formation au travail indépendant, afin d'accroître la participation des zones rurales grâce à la prestation en ligne. T et I a collaboré avec les services sociaux et communautaires dans le cadre d'un projet pilote visant à permettre aux Albertains bénéficiant d'une aide au revenu d'accéder à l'emploi, grâce à un programme hybride de formation sur le lieu de travail et de services d'information sur les carrières et l'emploi.

L'utilisation de l'application Repérage, référence et rétroaction (RRR) est en constante augmentation. Elle permet aux prestataires de services sous contrat de contacter les prestataires de l'assurance-emploi au début de leur demande pour les aider à retourner au travail. Les prestataires de services trient les prestataires de l'assurance-emploi en fonction de critères précis (par exemple, la dernière profession, la durée du dernier emploi, le niveau d'éducation et/ou l'âge), afin de les jumeler aux programmes disponibles de services de transition vers l'emploi et de formation sur le lieu de travail (subvention salariale ciblée) ainsi qu'à certains programmes de formation intégrée et de formation au travail indépendant.

Au cours de l'EF1920, l'initiative RRR a reçu 12 412 dossiers de clients (de prestataires de l'assurance-emploi), soit une augmentation de 90 % par rapport à l'EF1819; les prestataires de services ont effectué 12 501 tentatives de contact avec les clients (soit une augmentation de 113 % par rapport à l'EF1819), et

ont eu 5 025 interactions avec les clients pour les mettre en contact avec un programme ou un service approprié (soit une augmentation de 174 % par rapport à l'EF1819).

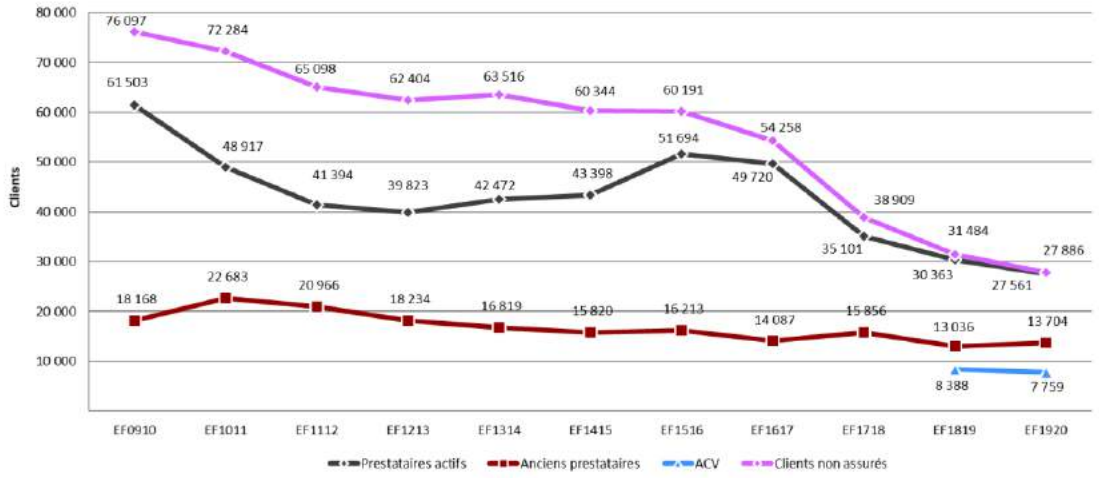
3.2.10.2 Clients, interventions et dépenses

Pour une quatrième année consécutive, le nombre total de clients servis en Alberta a diminué, se chiffrant à 76 910, soit une baisse de 7,6 % en glissement annuel. À l'exception des anciens prestataires (13 704) qui ont progressé de 5,1 %, tous les autres types de clients ont enregistré des baisses, les prestataires actifs (27 561), les clients ACV (7 759) et les clients non assurés (27 886) ayant décliné respectivement de 9,2 %, 7,5 % et 11,4 %. Par rapport à l'exercice financier précédent, la proportion des anciens prestataires (17,8 %) a augmenté de 2,1 points de pourcentage, tandis que celle des clients non assurés (36,3 %) a diminué de 1,5 point de pourcentage. Les proportions des prestataires actifs (35,8 %) et des clients ACV (10,1 %) sont restées assez stables.

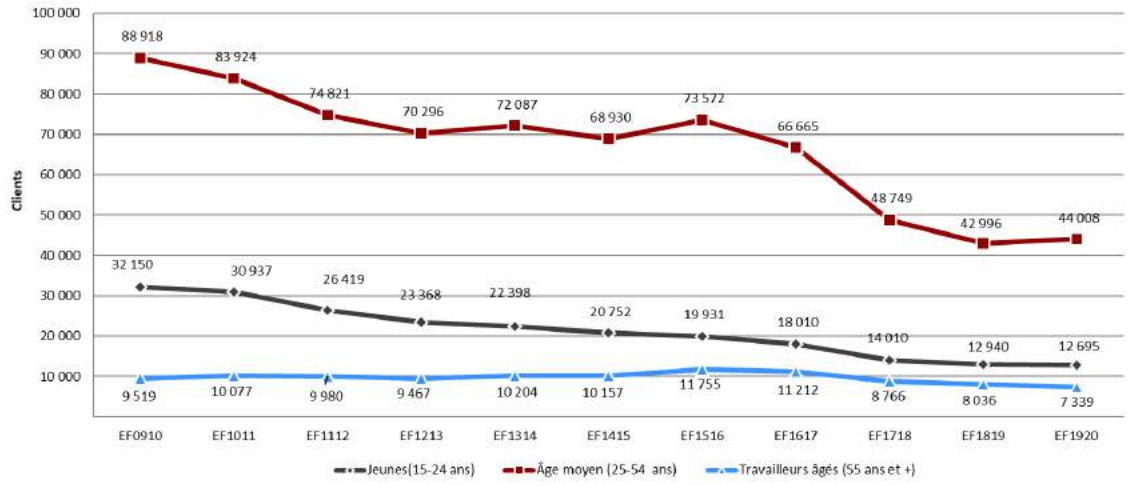
Au cours de l'EF1920, l'Alberta a réalisé un total de 119 498 interventions, soit une baisse de 24,8 % en glissement annuel, et la quatrième année consécutive où les interventions ont diminué dans la province. Les interventions uniquement liées aux SAE ont représenté 83,1 % (-5,5 points de pourcentage) de l'ensemble des interventions, et celles liées aux prestations d'emploi, 16,9 % (+5,5 points de pourcentage) du total. Le nombre de personnes de retour au travail après avoir participé à des programmes semblables aux PEMS a diminué de 3,1 %, pour se chiffrer à 18 094, et les prestations d'assurance-emploi non versées ont diminué de 4,9 % en glissement annuel pour s'établir à 195,73 millions de dollars. Les dépenses totales relatives aux EDMT ont augmenté de 6,9 % pour atteindre 164,6 millions de dollars. Ce montant comprenait 29,7 millions de dollars de l'enveloppe de 250 millions de dollars de financement supplémentaire des EDMT annoncée dans le budget de 2017.

Hormis ses dépenses annuelles, la province n'a rien utilisé des 2,2 millions de dollars mis à sa disposition dans le cadre des mesures de financement ciblées supplémentaires visant à soutenir les travailleurs des industries saisonnières et ceux touchés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium.

Graphique 28 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 29 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 30 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

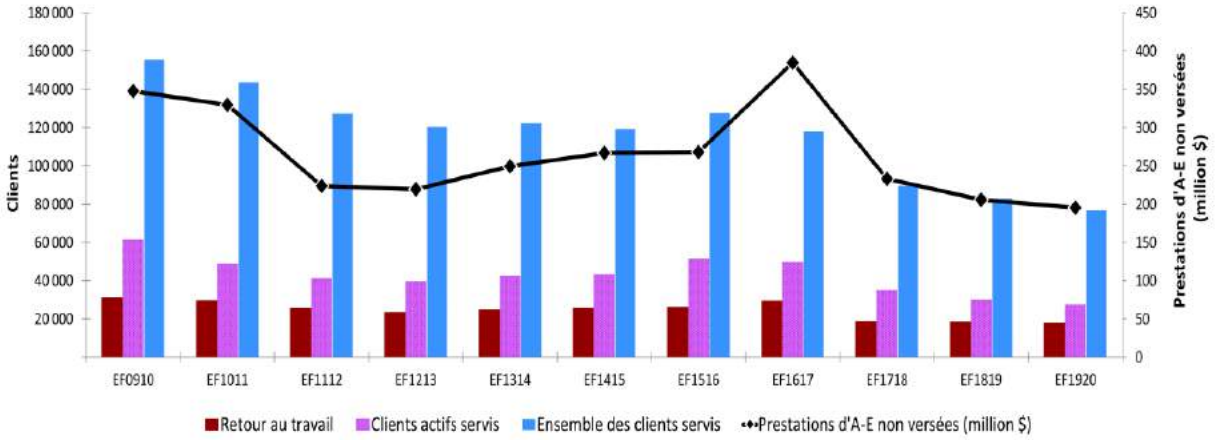


Tableau 15 – Alberta : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	3 749	192,0 %	87 828
DC (apprentis)	Développement des compétences – Apprentis	15 800	2,5 %	
SSC	Formation en milieu de travail	48	-73,2 %	1 299
ATI	Aide au travail indépendant	379	45,8 %	1 946
PCE	Formation intégrée	250	-74,7 %	15 274
Mesures de soutien				
SAE	Information sur les carrières	99 272	-29,4 %	55 003
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	3 282

3.2.10.3 Prestations d'emploi

Après trois années consécutives de baisse, le nombre total d'interventions liées aux prestations d'emploi a augmenté au cours de l'EF1920, pour atteindre 20 226 (+2 094; +11,5 %). Alors que le nombre d'interventions liées aux SSC (-131; -73,2 %) et aux PCE (-737; -74,7 %) a baissé, celles liées à l'ATI (+119; +45,8 %), au volet régulier du DC (+2 465; +192,0 %) et au volet apprentis du DC (+378; +2,5 %) ont toutes connu une expansion. La province a dépensé 106,3 millions de dollars pour les prestations d'emploi (+15,1 %).

La plus forte augmentation des prestations d'emploi a été enregistrée dans le cadre des programmes de développement des compétences (volet régulier). Les raisons de cette augmentation sont notamment les suivantes :

- l'augmentation du montant de la bourse pour la formation des apprentis qui a soutenu 1 600 personnes au cours de l'EF1920;
- le reclassement des programmes de partenariat du marché du travail dans le volet régulier du DC;
- les augmentations dans les programmes de formation à l'emploi, qui ont servi un nombre accru d'Albertains, récemment sans emploi et admissibles à l'assurance-emploi, ont permis d'offrir des services accrus dans les collectivités rurales de l'Alberta (comme les nouveaux programmes de travail indépendant et de formation intégrée) et accru le nombre d'Albertains qui ont accès aux services de transition vers l'emploi.

Les PEMS en action : Partenariats pour la création d'emplois

Les programmes de formation intégrée offrent des possibilités de formation axée sur les compétences et liée à l'emploi pour les Albertains qui se préparent à travailler dans les métiers spécialisés. Ces programmes comprennent le programme Trades for Immigrants and Professionals, qui se concentre sur des métiers particuliers tels que la plomberie, la menuiserie, la machinerie lourde et la tuyauterie, ainsi que le programme Apprenticeship Preparation and Journeywomen Start, qui soutient les femmes qui commencent une carrière dans les métiers.

Un programme hybride de transition vers l'emploi et de formation en milieu de travail à Calgary offre des services de transition vers l'emploi et de formation sur le lieu de travail aux Albertains sans emploi touchés par le déclin du secteur du pétrole et du gaz. Ce programme est conçu pour servir 125 clients par an.

Un programme de formation en milieu de travail à Edmonton offre une formation professionnelle ou une expérience professionnelle aux jeunes afin de leur permettre d'acquérir les compétences et les qualifications nécessaires pour trouver et conserver un emploi. L'objectif est également de fournir une progression de la formation et de l'expérience professionnelle qui ne se produirait pas autrement et qui mènera à un emploi durable. Ce programme est conçu pour servir 30 jeunes par an.

Nous avons réagi comme suit à la chute des prix du pétrole et aux conséquences sur le secteur énergétique de l'Alberta :

Une formation accrue à la chaîne d'approvisionnement, y compris de nouveaux micro-certificats pour accroître les connaissances et les compétences en matière d'utilisation des technologies.

Une formation dans le secteur technologique pour les Albertains sans emploi, y compris les professionnels qualifiés tels que les ingénieurs, afin de les aider à orienter leurs compétences vers de nouvelles professions grâce à la formation.

Programmes ciblés pour les immigrés et les jeunes.

Les PEMS en action : Développement des compétences

Oteenow Employment and Training Society : Compétences essentielles en technologie de l'information (TI).

Ce programme démontre le soutien apporté aux signataires d'ententes en vertu du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) afin de les aider à se préparer aux exigences du marché du travail.

Douze membres de communautés autochtones développeront les compétences nécessaires pour fournir un soutien informatique grâce au programme de certificat d'analyste de l'infrastructure de réseau du Northern Alberta Institute of Technology (NAIT).

Le programme de huit cours offert par le NAIT préparera les participants à fournir du soutien essentiel en matière de réseau et de technologie de l'information dans les collectivités et les milieux urbains de l'Alberta, à un moment où la connectivité et le travail virtuel deviennent un besoin essentiel.

3.2.10.4 Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi (SAE)

Pour une quatrième année consécutive, les interventions uniquement liées aux SAE ont connu une baisse en Alberta pour se chiffrer à 99 272 (-41 415; -29,4 %). Au cours de l'EF1920, dans le cadre des SAE, l'Alberta a commencé à offrir pour la première fois des interventions de counselling individuel (60 421 interventions), tandis que les interventions liées aux services d'emploi ont chuté de 72,4 % (-101 836), pour s'établir à 38 851. Les dépenses totales liées aux SAE sont passées de 56,7 millions de dollars à 55 millions de dollars, soit une baisse de 2,9 % en glissement annuel.

La baisse significative du nombre total d'interventions liées aux mesures de soutien en Alberta qui a été observée au cours de l'EF1920 est attribuable aux changements apportés à la production de rapports dans le cadre du nouveau plan de mesure du rendement (PMR) des EDMT qui est entré en vigueur au cours de l'EF1920.

Les PEMS en action : Services d'aide à l'emploi

L'Alberta travaille à faire travailler les Albertains

Les prestataires de services sous contrat utilisent l'application Repérage, référence et rétroaction (RRR) pour contacter les prestataires de l'assurance-emploi et les jumeler avec des mesures de soutien, telles que les **services de transition vers l'emploi (STE)**, ou les possibilités d'emploi qui sont disponibles.

Les STE aident tous les Albertains sans emploi ainsi que des groupes ciblés, par exemple les travailleurs âgés, les ingénieurs formés à l'étranger, les immigrants et les professionnels qualifiés connaissant un taux de chômage élevé (par exemple : géologues, ingénieurs, professionnels des ressources humaines) à faire la transition vers de nouvelles professions. Le programme comprend l'évaluation des ensembles de compétences antérieurs afin de déterminer la transférabilité de celles-ci dans des secteurs et des professions nouveaux ou émergents, l'organisation de placements et la fourniture d'un soutien à l'expérience professionnelle.

La province compte 35 centres de STE qui ont servi 2 600 personnes sans emploi au cours de l'EF1920, soit 10 % de plus que l'année précédente. Parmi les résultats obtenus, on note une augmentation de 24 % des placements professionnels et de 29 % des résultats positifs à 90 jours (c'est-à-dire le maintien de l'emploi). Des participants au programme des STE, 81 % étaient admissibles aux prestations de l'assurance-emploi, et 69 % ont obtenu de bons résultats et ont trouvé un emploi, ce qui est légèrement supérieur aux résultats de l'année dernière.

3.2.10.5 Autres mesures de soutien : PMT

Par rapport à l'EF1819, le financement total des PMT a diminué de 34,3 % pour se chiffrer à 3,3 millions de dollars. Au total, 47 organisations ont participé aux PMT au cours de l'EF1920. Afin de remédier au taux de chômage élevé en Alberta, ces fonds ont été transférés à des programmes destinés aux personnes récemment sans emploi. Aucune dépense n'a été déclarée au titre de la recherche et de l'innovation au cours de l'EF1920.

Le programme de subventions des PMT soutient le développement des ressources humaines en milieu de travail, la recherche sur le marché du travail, l'adaptation de la main-d'œuvre et les stratégies du marché du travail grâce à des partenariats avec l'industrie et les organisations communautaires. Plusieurs projets des PMT sont axés sur les groupes sous-représentés tels que les jeunes, les immigrants, les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Ces projets dirigés par les industries et les communautés permettent de s'assurer que les Albertains sont prêts à participer au marché du travail dynamique de l'Alberta. Le fait de travailler avec des industries et des communautés particulières dans le cadre de partenariats du marché du travail permet de répondre à des besoins émergents et distincts.

Au cours de l'EF1920, 47 organisations ont participé à des projets de subventions des PMT en Alberta, dont treize subventions des PMT ont été accordées à des communautés et des intervenants autochtones de la province. Les projets, qui comprenaient des salons de l'emploi et des carrières, des enquêtes sur le marché du travail, et la sensibilisation aux professions et aux cultures autochtones, ont touché 2 195 parties prenantes, chercheurs d'emploi et employeurs autochtones. Ils ont amélioré la participation des Autochtones au marché du travail.

3.2.11 Colombie-Britannique

En 2019, le PIB réel de la Colombie-Britannique a augmenté de 2,7 %, dépassant la croissance nationale (+1,9 %). Pour 2020, les prévisionnistes s'attendent à ce que l'économie de la province se soit contractée d'environ 6,7 %, de nombreuses industries de la province ayant été touchées par la COVID-19.

Colombie-Britannique : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 58 662

Clients assurés		Clients non assurés	
38 985	↑	19 677	↓

Nombre total d'interventions : 136 199

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	49 018	142,9 %	↑
Mesures de soutien : SAE	87 181	38,3 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	36,0 %	23,5	↑
Mesures de soutien : SAE	64,0 %	23,5	↓

Allocation totale : 303,3 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	217,8 $	21,3 %	↑
Mesures de soutien : SAE	51,3 $	-48,6 %	↓
PMT et R et I	16,0 $	-38,4 %	↓
Dépenses totales[1]	285,1 $	-6,6 %	↓

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
136,81 $	138,74 $	1,4 %	↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Au cours de l'EF1920, l'emploi en Colombie-Britannique a augmenté de 38 400 (+1,5 %). La croissance de l'emploi s'est concentrée principalement sur les emplois à temps plein (+35 200; +1,7 %), tandis que le nombre d'emplois à temps partiel (+3 200; +0,6 %) est resté relativement stable. Le taux de chômage a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 5,0 %.

L'emploi en Colombie-Britannique a été entièrement mû par le secteur des services (+48 000; +2,3 %). La création d'emplois a principalement eu lieu dans les secteurs suivants : commerce (+15 800; +4,1 %); finance, assurance, immobilier et location (+12 800; +8,3 %); services professionnels, scientifiques et techniques (+8 900; +4,1 %); services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+6 500; +6,1 %); services d'enseignement (+6 900; +3,9 %); et administrations publiques (+8 800; +7,9 %). Cependant, d'autres industries du secteur des services ont connu une baisse significative : les soins de santé et l'aide sociale (-4 700; -1,4 %); l'information, la culture et les loisirs

(-1 800; -1,4 %); les services d'hébergement et de restauration (-4 000; -2,0 %); et les autres services (-1 600; -1,3 %). En revanche, le secteur de la production de biens (-9 700; -1,9 %) s'est affaibli. Plus précisément, les pertes dans la foresterie, la pêche, les mines, le pétrole et le gaz (-6 200; -11,8 %), la fabrication (-7 200; -4,1 %) et les services publics (-1 000; -7,0 %) ont été partiellement compensées par des gains dans l'agriculture (+3 100; +12,1 %) et la construction (+1 700; +0,7 %).

Au cours de l'EF1920, la Colombie-Britannique a mis la priorité sur quatre domaines pour aider les personnes à acquérir les compétences et la formation nécessaires pour obtenir de bons emplois durables dans leurs collectivités, et pour aider les collectivités à disposer d'une main-d'œuvre et d'une économie solides :

- fournir des services d'emploi souples, fiables et responsables qui permettent aux Britanno-Colombiens d'obtenir et de conserver plus facilement des emplois bien rémunérés;
- veiller à l'inclusion de tous les Britanno-Colombiens pour qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel pour de meilleurs emplois et une meilleure vie;
- établir un marché du travail efficace pour soutenir les collectivités d'une manière qui fonctionne pour tous;
- créer des programmes et des services plus solides pour les personnes et les collectivités en utilisant des éléments probants, des pratiques exemplaires et l'innovation.

La Colombie-Britannique demeure souple et s'adapte à un environnement en constante évolution, aux nouveaux événements sur le marché du travail et aux crises inattendues telles que la COVID-19. La province s'est engagée à prendre des mesures opportunes et adaptées pour protéger la sécurité des Britanno-Colombiens et des prestataires de services et du personnel de première ligne, ainsi que pour soutenir la continuité des services et aider les employeurs et les collectivités qui font face à des difficultés en raison de la pandémie.

3.2.11.1 Gestion axée sur les résultats

Lancement des services d'emploi WorkBC

Le lancement du programme WorkBC le 1er avril 2019 résultait de la volonté de la Colombie-Britannique de mettre à jour son modèle de services d'emploi afin qu'il soit davantage axé sur les résultats. Les changements visaient à offrir un meilleur soutien aux personnes qui cherchent à réintégrer le marché du travail, à trouver un emploi et à accéder à des possibilités de formation. Le lancement de WorkBC comprenait également la mise en œuvre de deux programmes particuliers à l'échelle de la province : le programme Assistive Technology Services, qui permet aux personnes en situation de handicap d'accéder aux services de technologie d'assistance dont elles ont besoin pour obtenir ou conserver un emploi durable, et le programme Apprentice Services qui fournit des services et des aides pour aider les apprentis à accéder au volet de formation technique de leur apprentissage.

Initiative Repérage, référence et rétroaction (RRR)

À l'automne 2016, la Colombie-Britannique a lancé l'initiative Repérage, référence et rétroaction (RRR) dans toute la province pour aider les prestataires de l'assurance-emploi à retrouver un emploi plus rapidement en repérant et en les mettant en contact avec leur centre WorkBC local.

Pour l'EF1920, l'initiative RRR a été intégrée en douceur au nouveau programme WorkBC. Deux mois après le lancement du programme, les 45 zones servies de la Colombie-Britannique avaient réévalué les critères d'aiguillage et achevé la sélection afin de repérer les prestataires de l'assurance-emploi présentant un intérêt pour les collectivités locales.

Au cours de l'EF1920, plus de 3 300 demandeurs d'assurance-emploi ont été aiguillés au moyen de l'initiative RRR et ont commencé à travailler avec un gestionnaire de cas de WorkBC, et environ 2 600 clients aiguillés par l'initiative RRR ont obtenu et conservé un emploi (y compris ceux qui avaient commencé les services au cours des années précédentes). Les clients ont obtenu un emploi dans un large éventail de professions, y compris des emplois très en demande dans la construction, le transport, l'administration et le commerce de détail.

Mobilisation des intervenants et des employeurs

Les partenariats et la collaboration de la Colombie-Britannique contribuent à créer des possibilités, à répondre aux tendances du marché du travail et à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs en matière d'emploi. La province a réalisé ce qui suit :

- organiser des séances de mobilisation dans toute la province afin d'entendre les expériences et de recueillir des commentaires pour améliorer les programmes et les services d'emploi. La Colombie-Britannique s'est adressée à des représentants de plus de 100 organisations, y compris des organisations au service des peuples autochtones, des personnes en situation de handicap et d'autres groupes sous-représentés;
- mettre davantage l'accent sur la sensibilisation des employeurs dans toute la province pour promouvoir les centres WorkBC comme source de talents, tout en soutenant les secteurs prioritaires et les tendances changeantes du marché du travail, notamment en raison de la pandémie de COVID-19;
- travailler avec le ministère de l'Éducation supérieure, des Compétences et de la Formation (ESCF) et Community Living BC afin de s'assurer que WorkBC et les autres programmes communautaires se complètent, que les processus d'aiguillage des clients entre les programmes sont simplifiés et que le matériel de marketing est à jour;
- promouvoir 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 des événements comme les feux de forêt;
- 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, ainsi que le ministère des Relations avec les Autochtones et de la Réconciliation afin d'assurer des interventions coordonnées et de garantir la complémentarité des programmes entre le Community and Employer Partnership et les autres programmes.

Amélioration de l'évaluation et du suivi des programmes

Le British Columbia Behavioural Insights Group (BC BIG) est une unité de l'Agence de la fonction publique de la Colombie-Britannique qui applique les connaissances et les méthodes des sciences du comportement pour concevoir de meilleurs programmes et services pour les Britanno-Colombiens. Au cours de l'EF1920, la Colombie-Britannique s'est associée à BC BIG pour améliorer l'expérience des clients pendant le processus de demande en ligne de WorkBC. Ce projet a abouti à l'acquisition de connaissances précieuses par une équipe de spécialistes de l'analyse, de l'informatique et du comportement, afin de développer des améliorations innovantes de l'expérience client.

La Colombie-Britannique a également étudié la possibilité d'utiliser la technologie pour automatiser le contrôle et l'approbation de l'admissibilité des clients de WorkBC.

3.2.11.2 Clients, interventions et dépenses

Le nombre total de clients servis en Colombie-Britannique a baissé de 4,9 % en glissement annuel pour s'établir à 58 662 clients. C'était la sixième année consécutive de déclin. Le nombre de prestataires actifs (25 584) et de clients non assurés (19 677) a diminué de 9,9 % et de 15,7 %, respectivement. En revanche, les anciens prestataires (8 607) et les clients ACV (4 794) ont progressé respectivement de 22,0 % et 65,1 %. La proportion des prestataires actifs (43,6 %) et des clients non assurés (33,5 %) ont baissé de 2,4 et 4,3 points de pourcentage, respectivement, par rapport au nombre total de clients, tandis que celle des anciens prestataires (14,7 %) et des clients ACV (8,2 %) ont augmenté de 3,3 et 3,5 points de pourcentage, respectivement.

Changement de méthode de déclaration

À la suite des modifications apportées aux prestations et mesures des EDMT, parallèlement au lancement du programme WorkBC, de multiples types d'intervention ont été reclassés dans différentes catégories de déclaration au cours de l'EF1920. Il convient donc de faire preuve de prudence dans la comparaison entre exercices financiers.

Au cours de l'EF1920, la province a réalisé 25 272 interventions de moins (-15,7 %) que lors de l'exercice financier précédent, pour un total de 136 199 interventions. Les interventions uniquement liées aux SAE ont représenté 64,0 % (-23,5 points de pourcentage) de toutes les interventions. Après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS, 20 491 (-1 024; -4,8 %) personnes sont retournées au travail. Les prestations d'assurance-emploi non versées ont augmenté de 1,4 % pour atteindre 138,74 millions de dollars. Les dépenses totales liées aux PEMS ont atteint 285,1 millions de dollars (-6,6 %) au cours de l'EF1920, dont 25,2 millions de dollars du financement supplémentaire de 250 millions de dollars en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017. La Colombie-Britannique a également reçu du financement supplémentaire ciblé en vertu des EDMT grâce aux mesures spéciales suivantes : 1,6

million de dollars pour soutenir les travailleurs touchés par le différend commercial dans les secteurs de l'acier et de l'aluminium, et près de 1,0 million de dollars pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières.

Cette année, le financement supplémentaire fourni à la Colombie-Britannique dans le cadre du budget de 2017 a été utilisé pour faciliter la transition vers les nouveaux services d'emploi WorkBC et pour aider les clients à accéder plus facilement à la formation axée sur les compétences et aux mesures de soutien. Voici quelques exemples des activités :

- transfert des clients actifs du programme d'emploi précédent vers WorkBC;
- soutien financier de six collectivités touchées par la perte d'emplois due à la fermeture d'usines;
- offre de fonds supplémentaires pour le soutien aux clients si nécessaire;
- amélioration du modèle financier de WorkBC afin de garantir que les entrepreneurs et les clients reçoivent le financement et le soutien appropriés pour obtenir un emploi durable à long terme.

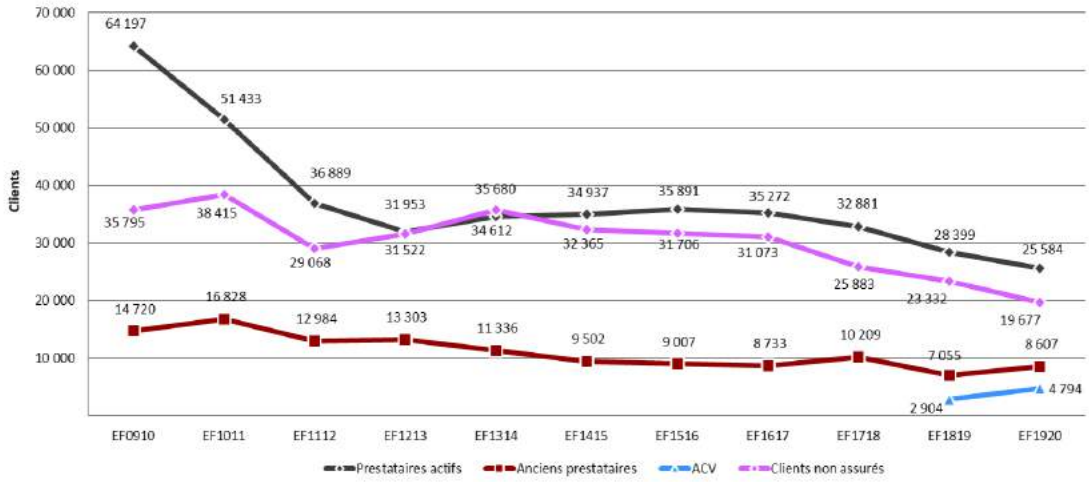
La province a également tiré parti d'une partie du financement supplémentaire ciblé pour soutenir les travailleurs et les collectivités au moyen de projets en vertu du programme Community and Employer Partnership (CEP). Grâce à l'accent mis par le CEP sur les collectivités forestières en transition, les participants ont acquis une expérience professionnelle et perfectionné leurs compétences dans le cadre de sept projets de partenariats pour la création d'emplois (PCE) et de formation sur le marché du travail axée sur les projets qui ont reçu plus de 3,3 millions de dollars, dont :

- Menuiserie et fraisage : construction de cinq cabanes à Clearwater, en utilisant une combinaison de charpente en bois à poteaux et à poutres, de construction de charpente en panneaux et de menuiserie de finition;
- Sécurité alimentaire : réduction du gaspillage de nourriture, y compris l'approvisionnement en nourriture, la manipulation sûre des aliments, la conservation des aliments, la préparation et la planification des repas pour soutenir les résidents de Fort St. John aux prises avec l'insécurité alimentaire;
- Entretien des bâtiments résidentiels : formation pour les postes d'homme à tout faire, d'ouvrier d'entretien des immeubles d'habitation, d'ouvrier d'entretien des camps de travail et d'ouvrier de la construction dans la région du Mackenzie;
- Évaluation et atténuation des risques de feux de forêt : évaluation de plus de 250 propriétés dans les régions de Thompson-Cariboo;
- Travail dans les stations d'aventure : formation pour les travailleurs des stations, les travailleurs des terrains de camping, les guides touristiques, les travailleurs des stations de ski, les préposés aux remontées mécaniques, les postes d'ouvriers de ranch dans les régions de 100 Mile House et de Quesnel;
- Construction de routes : formation à la construction de routes et à la construction lourde dans la région South Cariboo;
- Transport : formation pour les conducteurs de longue distance et d'autobus dans la région de Cariboo.

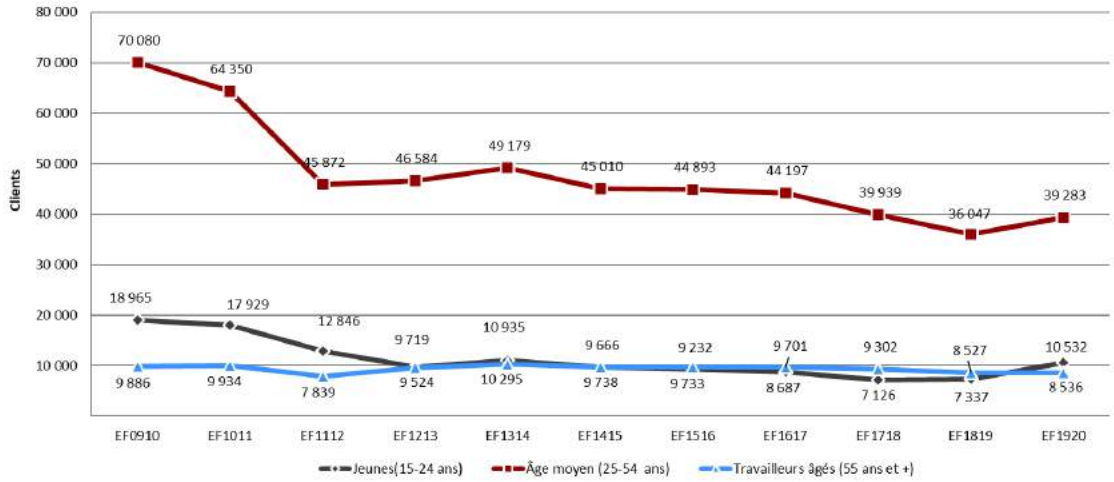
En outre, le financement des PMT a permis de fournir plus de 1,5 million de dollars pour soutenir les collectivités en transition qui :

- ont formulé des recommandations sur l'impact global du ralentissement actuel de l'industrie forestière sur les finances et le marché du travail en ce qui concerne la récolte, le camionnage, la construction de routes, la sylviculture, la consultation forestière et d'autres entreprises diverses touchées dans la région de l'intérieur de la Colombie-Britannique;
- ont mis à jour le programme et ont mené un projet pilote du programme de formation de niveau de base Working in Natural Gas (WiNG), qui a été créé sous la direction de l'industrie du gaz naturel, afin de recruter et de perfectionner des travailleurs de toute la province.

Graphique 31 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 32 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 33 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

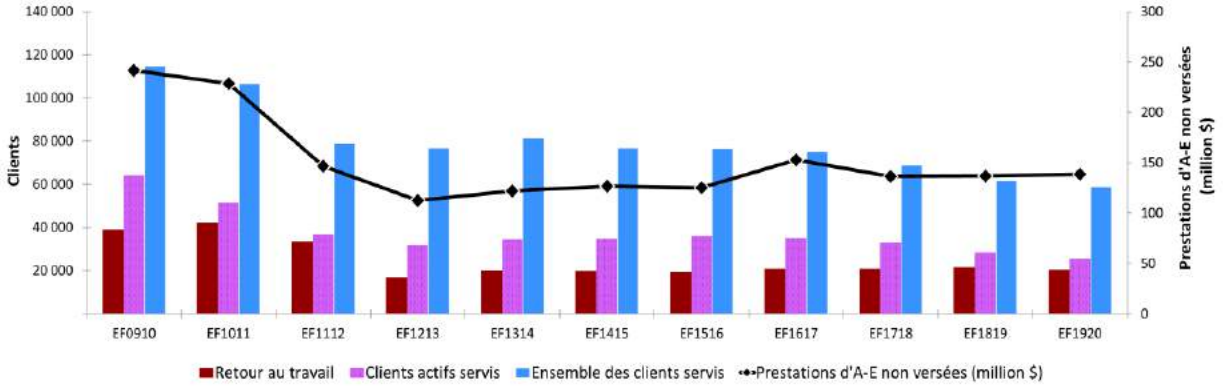


Tableau 16 – Colombie-Britannique : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	32 734	1 011,9 %	177 294
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences – Apprentis	13 710	-1,0 %	
SSC	Subventions salariales	876	-41,6 %	13 954
ATI	Aide au travail indépendant	1 487	-12,0 %	15 792
PCE	Partenariats pour la création d'emploi	211	3,4 %	10 796
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	87 181	-38,3 %	51 279
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	8 860
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	7 176

3.2.11.3 Prestations d'emploi

Par rapport à l'exercice financier précédent, la Colombie-Britannique a réalisé 28 836 (+142,9 %) interventions liées aux prestations d'emploi de plus au cours de l'EF1920. Alors que des baisses ont été enregistrées pour les interventions liées aux SSC (-625; -41,6 %), les interventions liées à l'ATI (-203; -12,0 %) et le volet apprentis du DC (-133; -1,0 %), les interventions liées aux PCE (+7; +3,4 %) et au volet régulier du DC (+29 790; +1 011,9 %) ont augmenté. La province a dépensé 217,8 millions de dollars (+21,3 %) en prestations d'emploi.

3.2.11.4 Services d'aide à l'emploi

Pour une sixième année consécutive, les interventions uniquement liées aux SAE ont diminué en Colombie-Britannique, se chiffrant à 87 181 (-54 108; -38,3 %) au cours de l'EF1920. Les services d'emploi (-56 685; -56,6 %) se sont considérablement contractés, tandis que le counselling individuel (+2 635; +6,4 %) a augmenté. Pour la première fois depuis l'EF1314, les services de groupe n'ont pas été

fournis par la Colombie-Britannique. Les dépenses liées aux SAE ont diminué, passant de 99,7 millions de dollars au cours de l'exercice financier précédent à 51,3 millions de dollars au cours de l'EF1920.

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 38,4 % pour s'établir à 16,0 millions de dollars au cours de l'EF1920. Les PMT (8,9 millions de dollars) et la R et I (7,2 millions de dollars) ont chuté, soit de 19,1 % et de 52,4 %, respectivement.

En plus de fournir des services directs et du soutien pour aider les Britanno-Colombiens à participer de manière productive à la population active, la province a continué à tirer parti du financement du CEP (par l'entremise des PMT et de la R et I) afin de comprendre les problèmes et les tendances particuliers des marchés du travail locaux, de collaborer avec les communautés d'employeurs, de s'attaquer aux déséquilibres de la main-d'œuvre et d'aider à relever les défis en matière de ressources humaines, ainsi que de définir des approches novatrices pour aider les Britanno-Colombiens à trouver et à conserver de bons emplois. Voici les principales activités cette année :

- La réalisation d'une étude visant à vérifier si la thérapie de remédiation cognitive, combinée avec les mesures actuelles de placement et de soutien personnalisés, améliore les résultats en matière d'emploi pour les personnes souffrant de maladies mentales graves;
- Le projet pilote relatif à une approche innovante, utilisant le soutien au placement individuel et le soutien par les pairs, pour aider les personnes à risque à accéder aux services de soins primaires dans le Downtown Eastside de Vancouver, afin d'obtenir un emploi intéressant;
- L'élaboration d'un cadre/d'une matrice technique de vingt professions techniques, au moyen de la mise à l'essai de l'adéquation professionnelle, pour soutenir l'embauche de clients en situation de handicap dans les secteurs techniques et les autres secteurs;
- La réalisation de recherches visant à déterminer, mettre en œuvre, évaluer et mesurer les changements résultant d'une approche non testée et culturellement riche pour éliminer les obstacles systémiques à l'emploi rencontrés par les jeunes Autochtones.

Pleins feux : L'innovation sociale : Guide de l'employeur attentionné – Partenariats du marché du travail

La Colombie-Britannique a investi près de 187 000 dollars dans le Guide de l'employeur attentionné, un projet de PMT socialement innovant, en collaboration avec la Mission Possible Compassionate Ministries Society.

Ce projet a permis de mettre en avant les politiques de ressources humaines et les cadres de formation uniques nécessaires pour devenir un employeur attentionné à l'embauche des personnes résidant dans le Downtown Eastside (DTES) de Vancouver, qui sont exclus de la population active en raison d'obstacles à l'emploi traditionnel persistants. Grâce aux renseignements recueillis, un guide de l'employeur attentionné intitulé « Untapped Talent B2B[18] Guide to Innovative Hiring and Retention » a été produit. Il décrit des politiques précises et des stratégies de mise en œuvre (pratiques exemplaires) destinées aux employeurs. Les exemples de réussite présentés dans le guide inspireront les employeurs et leur permettront d'envisager d'utiliser ce modèle d'emploi solidaire.

La mise en place d'un marché du travail efficace pour soutenir les collectivités d'une manière qui fonctionne pour tout le monde constitue une priorité de la province. Le B2B Guide aidera à remédier aux pénuries de main-d'œuvre pour les postes de débutants en présentant des renseignements sur l'élaboration de pratiques d'embauche et de maintien en poste innovantes, inclusives et solidaires qui permettront aux employeurs d'accéder à un bassin de talents inexploité. Par conséquent, le guide profitera également à la collectivité dans son ensemble, en permettant à davantage de personnes de vivre au-dessus du seuil de pauvreté et d'acquérir une indépendance économique.

Pleins feux : Nourish – Partenariats pour la création d'emplois

La Northern Environmental Action Team (NEAT) a reçu 85 000 dollars en financement dans le cadre du Partenariat pour la création d'emplois (PCE) afin d'aider les chercheurs d'emploi qui se heurtent à de multiples obstacles à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi dans le secteur de la restauration. Certains participants avaient eu beaucoup de mal à conserver un emploi pendant plus de quelques semaines.

Le projet NOURISH récupère les déchets alimentaires des épiceries locales, des producteurs maraîchers et des cuisines du projet de travail du site C, les transforme en partenariat avec les cuisines commerciales de l'Armée du Salut puis les redistribue pour aider les membres dans le besoin de la collectivité, tels que les familles à faible revenu et les personnes âgées. Les participants au projet reçoivent une formation, obtiennent une certification en sécurité alimentaire et acquièrent une expérience professionnelle dans plusieurs domaines : recherche et analyse des données, mobilisation communautaire, développement de partenariats, conservation des aliments, planification des repas, établissement de budgets, commercialisation et préparation des aliments.

Ce projet d'innovation sociale s'attaque aux problèmes de gaspillage alimentaire local et aide à réduire la pauvreté en fournissant aux personnes à faible revenu de la nourriture récupérée et durable. Il aide à relever les défis locaux au-delà du chômage, et fait une différence durable pour les participants et la collectivité.

[18] B2B : Business to Business

Pleins feux : Développement des compétences et transformation de carrière

John travaillait dans une usine locale qui a donné un avis de fermeture au début du printemps. John a immédiatement commencé à chercher un autre emploi et a poursuivi ses recherches jusqu'à son dernier jour de travail à la fin de l'été. Il a postulé à plus de 20 emplois dans sa collectivité, mais a constaté que les options étaient limitées pour les personnes n'ayant pas fait d'études postsecondaires. Malgré ses efforts, John n'a obtenu qu'une seule entrevue d'embauche.

Heureusement, son dernier employeur l'a encouragé à s'adresser à WorkBC où il a bénéficié de toute une série de services allant des ateliers de recherche d'emploi à la planification de carrière. Avec l'aide de WorkBC, John a décidé de suivre un programme de certificat d'aide-enseignant. À la fin d'une année d'enseignement en ligne au rythme effréné, John a obtenu son diplôme et, deux mois plus tard, il a été embauché par la commission scolaire et y travaille depuis.

John est très reconnaissant du soutien qu'il a reçu de WorkBC pour son expérience au cours des 14 derniers mois. Grâce à l'aide qu'il a reçue, il a développé son éducation, redéfini son avenir et entamé un nouveau parcours professionnel qu'il trouve à la fois agréable et épanouissant.

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

Le PIB réel des Territoires du Nord-Ouest a diminué de 8,0 % en 2019, ce qui représente la plus forte baisse depuis 2011, après avoir augmenté de 0,8 % en 2018.

Territoires du Nord-Ouest : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 299

Clients assurés		Clients non assurés	
280	↓	19	↓

Nombre total d'interventions : 718

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	300	26,1 %	↑
Mesures de soutien : SAE	418	76,3 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	41,8 %	29,9	↑
Mesures de soutien : SAE	58,2 %	29,9	↓

Allocation totale : 3,2 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	2,2 $	24,6 %	↑
Mesures de soutien : SAE	0,8 $	14,3 %	↓
PMT et R et I	0,08 $	50,5 %	↓
Dépenses totales[1]	3,1 $	7,6 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
1,64 $	1,43 $	12,8 %	↓

[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 dans les Territoires du Nord-Ouest a diminué (-400; -1,9 %) au cours de l'EF1920, l'emploi à temps plein (-250; -1,2 %) et à temps partiel (-150; -5,9 %) ayant connu une baisse. Le nombre de travailleurs sans emploi a augmenté de 350 (+21,2 %) en glissement annuel, passant de 1 650 à 2 000. En conséquence, le taux de chômage du territoire a augmenté de 1,5 point de pourcentage, passant de 6,7 % à 8,2 % en glissement annuel.

Au cours de l'EF1920, les Territoires du Nord-Ouest ont continué à mettre en œuvre le plan d'action de quatre ans Compétences pour réussir de 2016 à 2020. La stratégie clé la plus récente de ce plan d'action, publiée en mai 2018, était la Stratégie de soutien à l'emploi dans les petites collectivités des T.N.-O., visant à améliorer les occasions d'emploi et de formation, ainsi que les résultats au sein des petites collectivités du territoire. En outre, la Stratégie pour l'apprentissage, les métiers et la certification professionnelle de 2017 à 2022, publiée en juin 2017, vise à améliorer la formation, l'apprentissage, la certification et les occasions dans les métiers spécialisés, ainsi que les professions

industrielles, sur le 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 au moyen des centres de service régionaux d'éducation, de culture et de formation (ECF).

Les Territoires du Nord-Ouest ont dû adapter leur prestation de programme et offrir plus de souplesse aux clients en raison de l'impact de la COVID-19 à la fin de l'EF1920. L'approche du territoire a été de ne pénaliser aucun client touché par la COVID-19 et de continuer à fournir le financement préapprouvé, même si la formation avait été annulée ou reportée. Les prochaines éditions de ce rapport présenteront plus de détails sur les effets de la crise de la COVID-19.

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. Celle-ci comprenait une mobilisation continue à l'échelle régionale et communautaire, par l'entremise des centres de services régionaux d'ECF collaborant avec les comités de formation régionaux, les fournisseurs de services d'enseignement 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, accru la mobilisation dans le cadre de Compétences pour réussir et de l'élaboration de stratégies complémentaires. Enfin, le territoire met actuellement en œuvre le système Repérage, référence et rétroaction (RRR).

3.2.12.2 Clients, interventions et dépenses

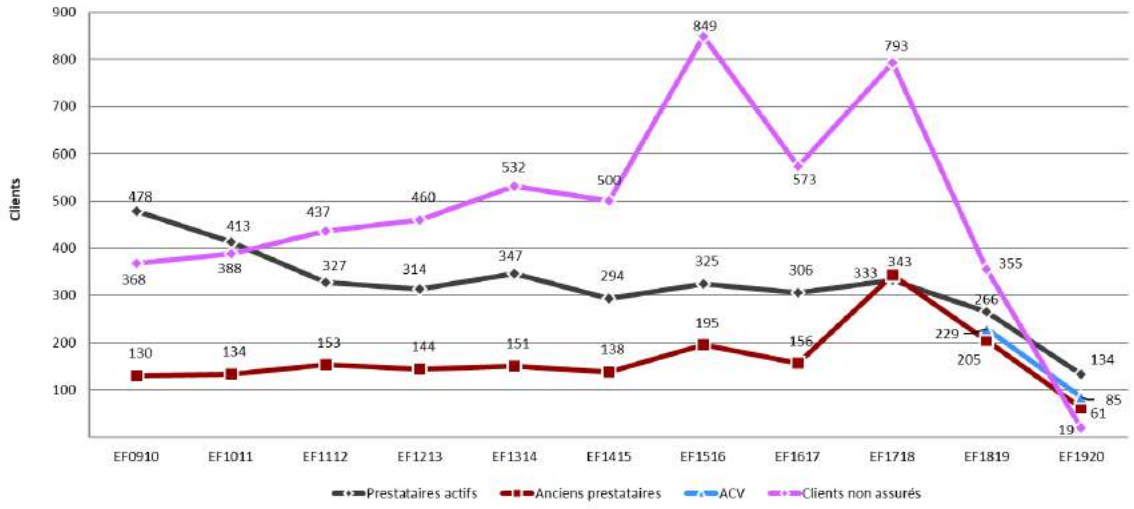
Par rapport à l'EF1920, les Territoires du Nord-Ouest ont servi un total de 299 clients, soit une baisse de 71,7 %. Tous les types de clients ont connu une baisse significative, les prestataires actifs (134), les anciens prestataires (61), les clients ACV (85) et les clients non assurés (19) ayant diminué respectivement de 49,6 %, 70,2 %, 62,9 % et 94,6 %. Par rapport au nombre total de clients, la proportion des prestataires actifs (44,8 %), des anciens prestataires (20,4 %) et des clients ACV (28,4 %) a progressé de 19,6; 1,0 et 6,7 points de pourcentage, tandis que celle des clients non assurés (6,4 %) a diminué de 27,2 points de pourcentage.

Au cours de l'EF1920, les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé 718 interventions, soit 1 282 de moins (-64,1 %) qu'au cours de l'EF1819. La proportion des interventions liées aux prestations d'emploi a fait un bond de 11,9 % pour atteindre 41,8 % (+29,9 points de pourcentage en glissement annuel), les intervenions liées uniquement aux SAE constituant la majorité (58,2 %) de l'ensemble des interventions. Le nombre de personnes retournées au travail après avoir participé à des programmes semblables aux

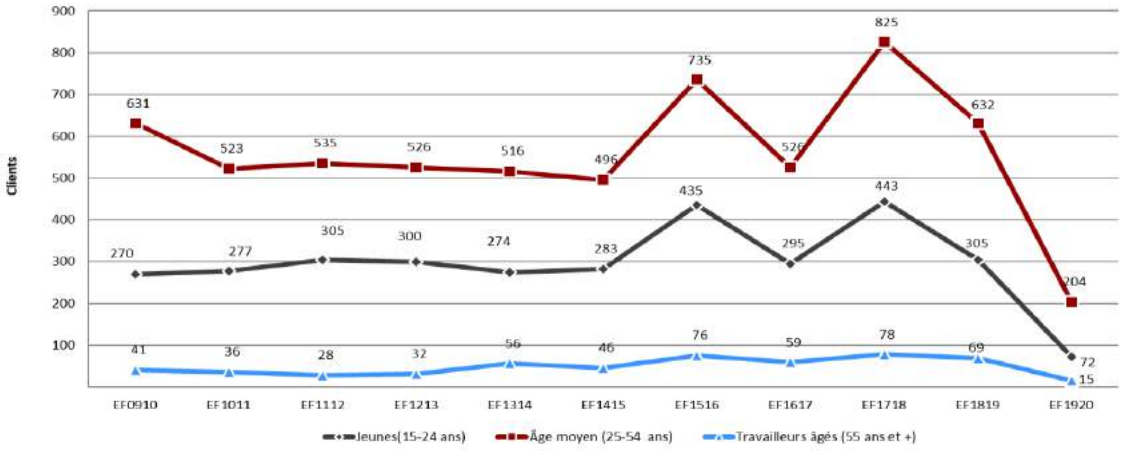
PEMS a augmenté de 2,2 % pour s'établir à 185, et les prestations d'assurance-emploi non versées ont quant à elles diminué (-12,8 %) pour se chiffrer à 1,43 million de dollars. Les dépenses liées aux PEMS ont totalisé 3,1 millions de dollars (+7,6 %), dont une somme de 340 000 dollars représentant la part des Territoires du Nord-Ouest du financement supplémentaire de 250 millions de dollars dans le cadre des EDMT annoncé dans le budget de 2017. Bien qu'aucun nouveau programme n'ait été créé grâce à ce financement supplémentaire, celui-ci a permis de soutenir davantage de personnes, d'employeurs et d'organisations.

En plus de ces dépenses, une enveloppe de 250 000 dollars de financement supplémentaire ciblé a été mise à la disposition territoire pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières, mais elle n'a pas été utilisée.

Graphique 34 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 35 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 36 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

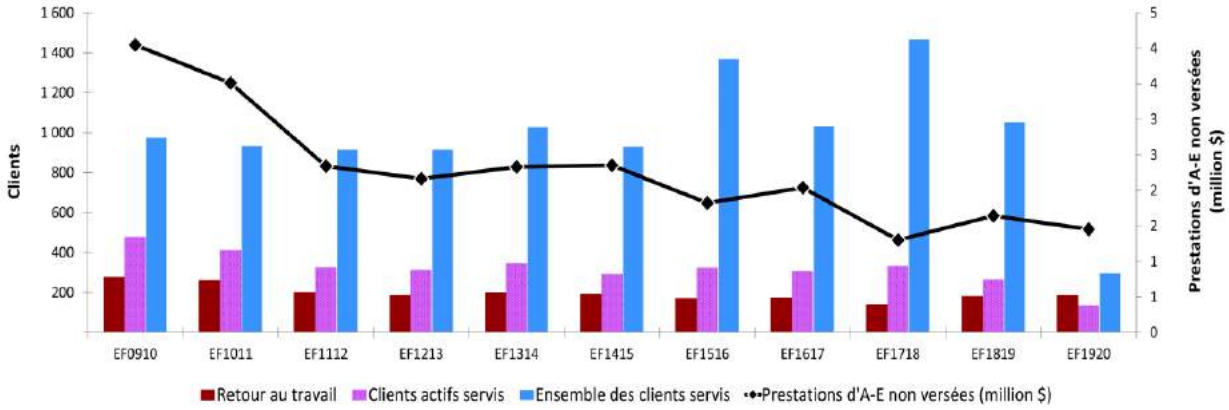


Tableau 17 – Territoire du Nord-Ouest : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences – Régulier	131	50,6 %	778
DC (apprentis)	Développement des compétences – Apprentis	137	8,7 %	
SSC	Subventions salariales	26	85,7 %	1 074
ATI	Aide au travail indépendant	6	-45,5 %	315
PCE	Partenariats pour la création d'emploi	0	S.O.	21
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	418	-76,3 %	821
PMT	Partenariats du marché du travail (Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre)	S.O.	S.O.	75
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

3.2.12.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé plus d'interventions liées aux prestations d'emploi (300) qu'à l'EF1819, ce qui représente une augmentation de 26,1 % en glissement annuel. Le volet régulier du DC (+44; +50,6 %), le volet apprentis du DC (+11; +8,7 %) et les SCC (+12; +85,7 %) ont contribué à la croissance globale. En revanche, les interventions liées à l'ATI ont chuté de 45,5 % (-5). Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 24,6 %, pour atteindre 2,2 millions de dollars.

3.2.12.4 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées uniquement aux SAE (418) dans les Territoires du Nord-Ouest ont chuté de 76,3 % au cours de l'EF1920. Cette baisse est principalement attribuable au counselling individuel (-1 351; -76,7 %). Le territoire a investi 821 000 $ (-14,3 %) dans les SAE.

3.2.12.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pour une quatrième année consécutive, le financement total pour les autres mesures de soutien a chuté pour se chiffrer à 75 000 $ (-50,5 %) à l'EF1920. Les autres mesures de soutien ont été financées uniquement par les PMT, qui sont restées stables en glissement annuel.

Formation parrainée par l'employeur dans le cadre des partenariats du marché du travail

Programme de subventions salariales (PSS) : Le Programme de subventions salariales a permis à un employeur d'embaucher et de former des résidents des Territoires du Nord-Ouest en cours d'emploi. Ce programme vise à fournir une expérience professionnelle et une formation qui permettront aux clients d'obtenir un emploi à long terme significatif. Les projets du PSS ont été soutenus dans le cadre du financement des EDMT ou des accords de développement de la main-d'œuvre.

Programme de formation des employés (PFE) : Le programme de formation des employés a aidé les employeurs qui embauchent des employés de manière proactive en prévision de leurs besoins en main-d'œuvre à compenser le coût de la formation des nouveaux employés. Le PFE a aidé les employeurs qui ont besoin d'améliorer les compétences de leurs employés en raison de changements économiques, technologiques et/ou organisationnels. Il peut être utilisé pour aider les travailleurs sous-employés ou employés qui ont besoin de formation pour garder leur emploi actuel ou de se perfectionner pour accéder à un emploi différent ou meilleur. Le programme a été utilisé conjointement avec le Programme de subvention salariale (PSS) pour compenser les coûts de formation des employés.

Résultats et leçons apprises pour les projets de recherche et d'innovation qui se sont terminés au cours de l'EF1920

Bien qu'elle n'ait pas été terminée pendant l'EF1920, la mise en place des postes de conseillers en carrière et en éducation est un modèle nouveau pour le territoire : les titulaires de ces postes ont fourni des renseignements et des services précieux aux jeunes des Territoires du Nord-Ouest pour les aider à se préparer à occuper des emplois en demande. Les quatre priorités de cette initiative sont les suivantes :

- Améliorer l'aide à l'orientation professionnelle et scolaire des étudiants du secondaire et des jeunes afin de promouvoir les emplois en demande dans les Territoires du Nord-Ouest;
- Fournir des services mobiles aux étudiants de niveau postsecondaire des Territoires du Nord-Ouest qui reçoivent une aide financière aux étudiants (AFE), afin de les mettre en contact avec les employeurs qui offrent des emplois en demande;
- Promouvoir l'apprentissage des métiers spécialisés et des professions avec certification dans les Territoires du Nord-Ouest en tant que premier choix de carrière afin d'augmenter le nombre d'étudiants et de jeunes des Territoires du Nord-Ouest qui poursuivent ces carrières recherchées;
- Appuyer les décisions fondées sur des données probantes et éclairées en matière d'éducation, de carrière et d'affaires grâce à un nouveau portail interactif d'information sur le marché du travail des Territoires du Nord-Ouest.

Les PEMS en action – Programmes du marché du travail

Dans la région de Beaufort-Delta, la garderie utilise depuis plusieurs années les programmes du marché du travail pour former le personnel, des débutants aux éducateurs qualifiés. Leur personnel utilise principalement la formation en ligne, car il n'y a pas de prestataires locaux de services de formation, et le soutien à 'allocation de subsistance contribue au succès de la formation, car elle évite aux employés de se précipiter pour terminer la formation tout en travaillant à plein temps. La coordonnatrice du programme de relations avec le public a reçu une formation en vertu du programme de subvention salariale après avoir élaboré son plan d'action de carrière avec notre agent de développement professionnel et l'employeur. Cela l'a aidée à se sentir en confiance pour établir des relations avec les organisations de la collectivité. Ce financement contribue également à renforcer l'effectif de l'organisation et à donner aux employés les compétences dont ils ont besoin pour exercer leur profession.

3.2.13 Yukon[19]

En 2019, la croissance du PIB réel du Yukon a chuté à 0,8 %, comparativement à 3,8 % en 2018, tandis que la moyenne nationale était de +1,9 %.

Yukon : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 233

Clients assurés		Clients non assurés	
207	↓	24	↓

Nombre total d'interventions : 265

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	183	7,1 %	↓
Mesures de soutien : SAE	79	61,8 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	69,8 %	21,0	↑
Mesures de soutien : SAE	30,2 %	21,0	↓

Allocation totale : 4,1 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1,8 $	20,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	1,7 $	11,1 %	↑
PMT et R et I	0,08 $	57,5 %	↑
Dépenses totales	3,6 $	16,4 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
1,07 $	1,12 $	4,5 %	↑

Le niveau d'emploi global du Yukon s'est amélioré au cours de l'EF1920 (+500; +2,1 %) par rapport à l'EF1819, principalement en raison de l'augmentation des emplois à temps partiel (+400; +10,9 %). L'emploi à temps plein est resté relativement stable (+100; +0,4 %). Le taux de chômage du Yukon a légèrement augmenté pour atteindre 3,5 %, contre 3,4 % l'année précédente.

Les priorités du Yukon pour l'EF1920 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;

[19] En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.)

- veiller à ce que des occasions de formation soient offertes à tous les habitants du Yukon;
- faciliter et améliorer la transition entre les diverses formes d'apprentissage et la transition au sein du marché du travail;
- accroître la participation au marché du travail des groupes actuellement sous-représentés au Yukon : les membres des Premières Nations, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes en situation de handicap, les femmes dans les métiers et la technologie, ainsi que les nouveaux arrivants au Canada.

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 relatives aux EDMT avec le gouvernement du Canada chaque mois. De plus, le Yukon travaille avec EDSC afin de mettre en œuvre le système Repérage, référence et rétroaction (RRR).

3.2.13.2 Clients, interventions et dépenses

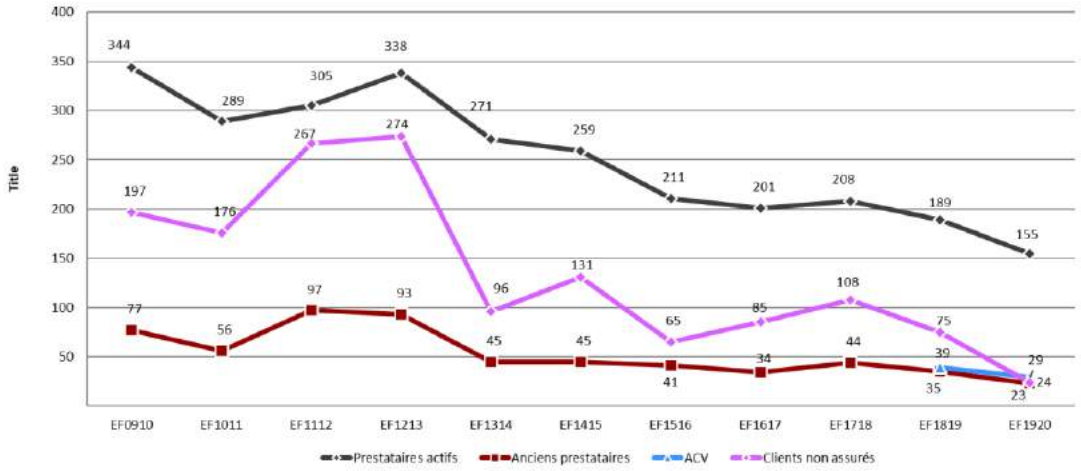
Le nombre total de clients servis au Yukon est tombé à 231 (-31,7 %) au cours de l'EF1920. Les quatre types de clients ont connu une baisse : les prestataires actifs (-34; -18,0 %), les anciens prestataires (-12; -34,3 %), les clients ACV (-10; -25,6 %) et les clients non assurés (-51; -68,0 %). En termes de proportion par rapport au nombre total de clients, les prestataires actifs constituent le groupe de clients le plus important, représentant 67,1 % de tous les clients servis au Yukon, une augmentation de 11,2 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Par rapport à l'EF1819, la proportion des clients ACV (12,6 %) a augmenté de 1,0 point de pourcentage, tandis que celle des clients non assurés (10,4 %) a diminué de 11,8 points de pourcentage et que celle des anciens prestataires (10,0 %) est restée stable (-0,4 point de pourcentage).

Par rapport à l'EF1819, le Yukon a réalisé moins d'interventions similaires aux PEMS au cours de l'EF1920 (262), soit une baisse de 35,1 % en glissement annuel. La proportion des interventions liées aux prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions a augmenté, passant de 48,8 % à 69,8 % (+21,0 points de pourcentage en glissement annuel), tandis que celle des interventions uniquement liées au SAE a diminué, passant de 51,2 % à 30,2 %. Au total, les prestations d'assurance-emploi non versées ont bondi de 4,5 % pour atteindre 1,12 million de dollars, et 123 personnes (+2,5 %) ont retrouvé un emploi après avoir participé à des programmes semblables aux PEMS.

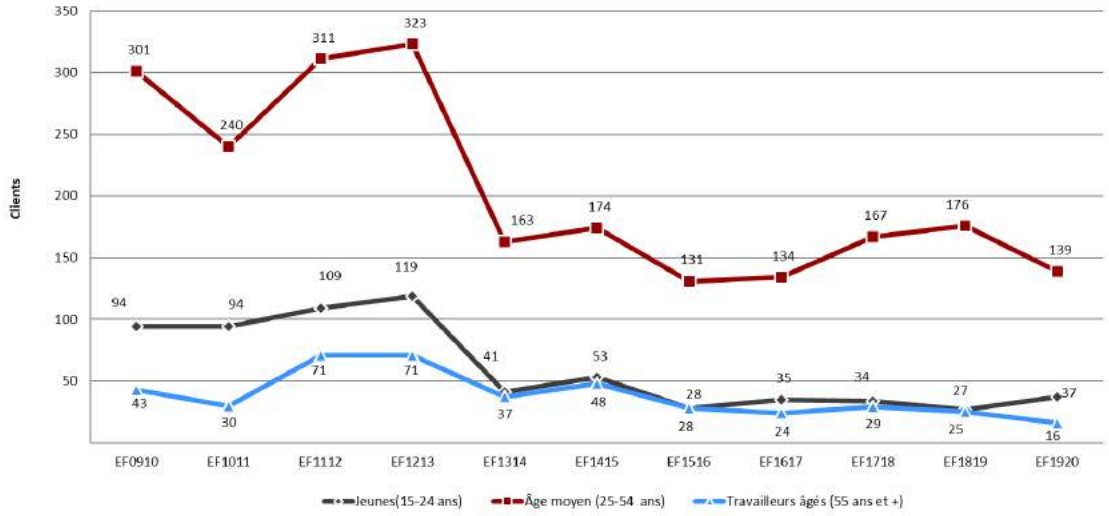
Les dépenses totales liées aux PEMS sont passées de 3,1 millions de dollars pour l'EF1819 à 3,6 millions de dollars pour l'EF1920, soit une augmentation de 16,4 % en glissement annuel. Ce montant comprenait l'enveloppe de 227 000 dollars que le territoire a reçue au cours de l'EF1920 dans le cadre du financement supplémentaire de 250 millions de dollars en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017.

En plus de ces dépenses, 250 000 dollars ont également été mis à la disposition du territoire dans le cadre des mesures de financement supplémentaire ciblée pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières, mais le territoire n'a pas utilisé ces fonds.

Graphique 37 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 38 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 39 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

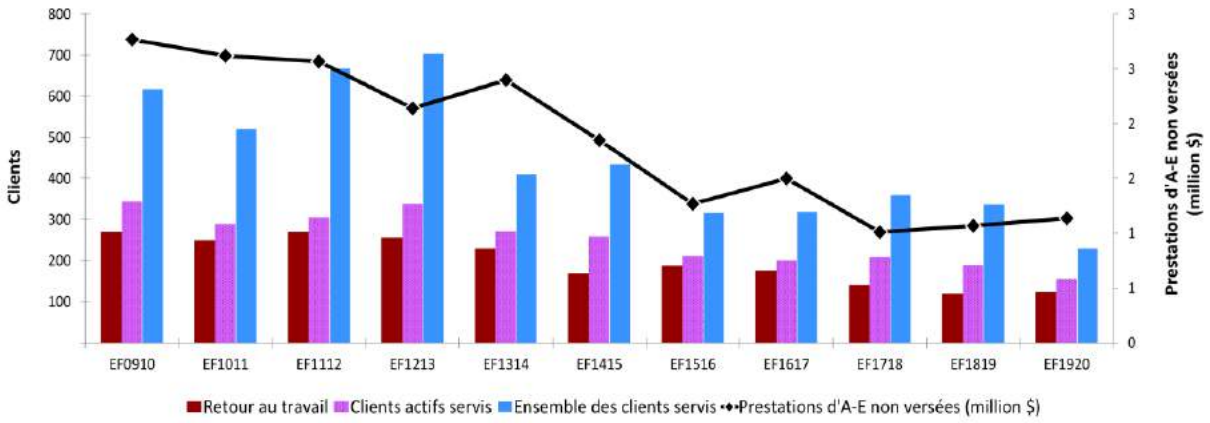


Tableau 18 – Yukon : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	29	0,0 %	1 784
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences – Apprentis	152	-7,3 %	
SSC	Subventions salariales ciblées	2	-50,0 %	32
ATI	Aide au travail indépendant	0	S.O.	0
PCE	Programmes d'emploi	0	S.O.	0
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	79	-61,8 %	1 715
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	12
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	69

3.2.13.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi au Yukon a diminué de 7,1 %, pour se chiffrer à 183. Cette baisse est principalement attribuable à la diminution des interventions liées au volet apprentis du DC (-12; -7,3 %), qui représentaient 83,1 % de toutes les interventions liées au prestations d'emploi au Yukon. Le territoire a dépensé 1,8 million de dollars (+20,4 %) en prestations d'emploi.

3.2.13.4 Mesures de soutien : SAE

Par rapport à l'exercice financier précédent, le Yukon a réalisé moins d'interventions uniquement liées aux SAE au cours de l'EF1920, soit une forte baisse de 61,8 %, pour un total de 79. Les dépenses liées aux SAE ont augmenté de 11,1 % pour atteindre 1,7 million de dollars.

3.2.13.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le financement total du Yukon pour les autres mesures de soutien a progressé, passant de 51 millions de dollars pour l'EF1819 à 80 millions de dollars pour l'EF1920, soit une augmentation de 57,5 % en glissement annuel. De ce montant, les PMT et la R et I représentaient respectivement 12 et 69 millions de dollars.

Formation parrainée par l'employeur dans le cadre des partenariats du marché du travail

De nombreuses activités sont proposées dans le cadre du volet Formation parrainée par l'employeur des PMT. Grâce à un nouvel ensemble de programmes Working Up flexible, lorsque les employeurs communiquent avec le territoire pour présenter leurs défis et objectifs uniques relatifs au marché du travail, le Yukon peut mettre au point une solution de financement pour eux. Certaines de ces activités impliquent l'embauche et la formation de nouveaux employés pour des postes difficiles à pourvoir. D'autres activités consistent à former le personnel existant aux possibilités de promotion au sein de l'organisation de leur employeur. Le Yukon compte un certain nombre d'employeurs qui ont élaboré des programmes annuels de perfectionnement des compétences essentielles pour leurs employés.

Résultats et leçons apprises pour les projets de recherche et d'innovation qui se sont terminés au cours de l'EF1920

Les projets de recherche et d'innovation qui se sont achevés au cours de l'EF1920 consistaient en deux enquêtes menées par le Bureau des statistiques du Yukon : L'Enquête sur l'emploi et les compétences au Yukon et l'Enquête auprès des entreprises du Yukon. Les résultats de ces enquêtes ont permis au territoire de déterminer les domaines dans lesquels des services et des aides supplémentaires étaient nécessaires. Par exemple, le manque de ressources et de possibilités d'emploi dans les collectivités éloignées est ressorti clairement, tout comme l'écart entre l'expérience et les compétences requises par les employeurs et l'expérience et les compétences des candidats disponibles et/ou les employés actuels.

Les PEMS en action - Exemples

Programme Working Up/Staffing Up

Andrew était un nouveau Canadien dont l'anglais était la deuxième langue et qui avait des difficultés à obtenir un emploi régulier en raison d'un manque de certification et du manque de confiance des employeurs dans ses compétences linguistiques. Après avoir suivi un cours d'anglais au collège local, nous lui avons fourni du soutien financier dans le cadre de notre **programme Working Up** pour qu'il obtienne un certificat d'un an en administration de bureau. Il a eu beaucoup de succès à l'école et a rapidement obtenu un poste d'administrateur pour un employeur local. Moins d'un an plus tard, son employeur, ayant vu en lui un grand potentiel, nous a contactés pour demander du financement dans le cadre de notre **programme Staffing Up** afin de le former en tant qu'analyste commercial. Après avoir terminé sa formation, Andrew occupe maintenant un emploi permanent en tant qu'analyste commercial pour cet employeur local.

Programme Building Up

En raison de la flexibilité et de la diversité de notre **Programme Building Up** et de notre engagement en faveur de la vérité et de la réconciliation et de l'élaboration de programmes relatifs au marché du travail avec les Premières Nations, le Centre d'apprentissage de la Première nation de Kwanlin Dün a mis en place des programmes d'emploi au moyen des connaissances et savoir-faire traditionnels. Que ce soit sur le terrain ou lors des cercles de connaissances traditionnelles, nous avons constaté que la participation à ce programme a permis de faire progresser les citoyens vers leurs objectifs d'emploi.

3.2.14 Nunavut

Le PIB réel du Nunavut a augmenté de 6,5 % en 2019, après un taux de croissance de 5,2 % en 2018.

Nunavut : Faits saillants relatifs aux PEMS

Nombre total de clients servis : 477

Clients assurés		Clients non assurés	
322	↓	305	↓

Nombre total d'interventions : 821

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	339	2,9 %	↑
Mesures de soutien : SAE	482	64,8 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	EF1920	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	41,3 %	21,9	↑
Mesures de soutien : SAE	58,7 %	21,9	↓

Allocation totale : 3,3 millions de dollars

Dépenses totales	EF1920 (millions de dollars)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	2,2 $	15,0 %	↑
Mesures de soutien : SAE	0,0 $	100 %	↓
PMT et R et I	0,8 $	367 %	↑
Dépenses totales[1]	3,0 $	34 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées (en millions de dollars)

EF1819	EF1920	Variation annuelle	
0,64 $	0,63 $	-2,2 %	↓

[1]Les dépenses sont des estimations fournies par le Nunavut au moment de la rédaction du présent document. 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 Nunavut a augmenté de 100 (+0,8 %) au cours de l'EF1920 pour atteindre un total de 13 100. L'emploi à temps plein a augmenté de 400 (+3,3 %), tandis que l'emploi à temps partiel a diminué de 300 (-17,4 %). Le nombre de personnes sans emploi a légèrement diminué, passant de 2 200 au cours de l'EF1819 à 2 100 au cours de l'EF1920. Dans ce contexte, le taux de chômage du territoire est passé de 14,6 % à 13,7 % en glissement annuel.

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'EF1920 comprenaient :

- 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 en situation de handicap 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 les mesures à prendre pour mieux répondre 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

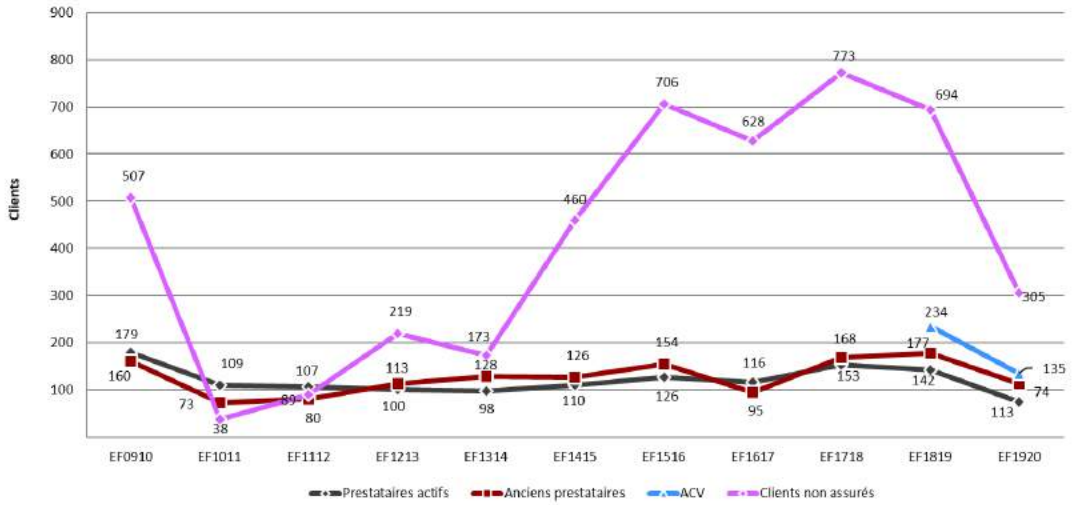
Le Nunavut a servi un plus petit nombre de clients, soit 627 (-49,7 %), au cours de l'EF1920. Tous les groupes de clients ont diminué à des degrés divers : les prestataires actifs (-47,9 %), les anciens prestataires (-36,2 %), les clients ACV (-42,3 %) et les clients non assurés (-56,1 %).

Au cours de l'EF1920, le Nunavut a réalisé 821 interventions (-51,7 %), les interventions liées aux prestations d'emploi ayant augmenté légèrement (+2,7 %) et les interventions liées uniquement aux SAE ayant chuté (-64,8 %). Les retours à l'emploi sur le territoire ont chuté de 12,5 %, à 42, tandis que les prestations d'assurance-emploi non versées ont totalisé 0,63 million de dollars (-2,2 % en glissement annuel).

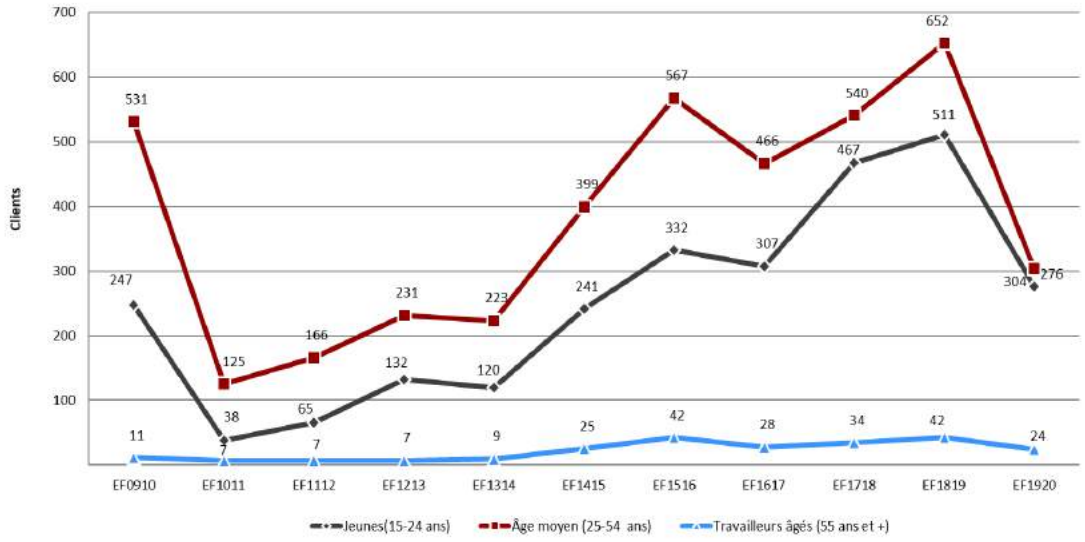
Les dépenses totales consacrées à des programmes semblables aux PEMS ont augmenté de 0,7 million de dollars pour atteindre 3,0 millions (+34 %). Ces dépenses comprenaient la somme de 303 000 $ que le territoire a reçue au cours de l'EF1920 dans le cadre du financement supplémentaire de 250,0 millions de dollars en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017.

En plus de ces dépenses, 250 000 dollars ont également été mis à la disposition du territoire dans le cadre des mesures de financement supplémentaire ciblées pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières, mais le territoire n'a pas utilisé ces fonds.

Graphique 40 – Répartition des clients des PEMS selon le type, EF0910 à EF1920



Graphique 41 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, EF0910 à EF1920



Graphique 42 – Indicateurs de rendement clés, EF0910 à EF1920

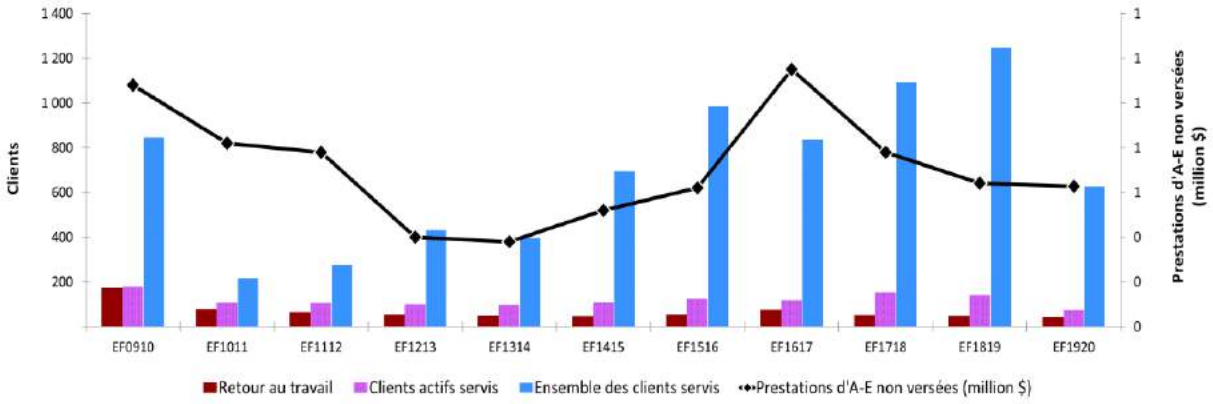


Tableau 19 – Nunavut : Programmes semblables aux PEMS, EF1920

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de dollars)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	186	-34,5 %	1 651
DC (apprentis)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes - apprentis	108	163,4 %	
SSC	Formation en cours d'emploi	45	S.O.	555
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut	0	-100,0 %	0
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	482	-64,8 %	0
PMT	Initiatives de formation ciblée	S.O.	S.O.	806
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.

3.2.14.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1920, le Nunavut a réalisé 339 interventions liées aux prestations d'emploi (+2,7 %); le volet apprentis du DC (108; +163,4 %) a augmenté et le volet régulier du DC (186; -34,5 %) a diminué. Alors qu'aucune intervention liée aux SSC n'avait été réalisée au cours de l'EF1819, 45 ont été réalisées au cours de l'EF1920. Aucune intervention liée à l'ATI n'a été réalisée au cours de l'EF1920. Le territoire a dépensé 2,2 millions de dollars (+15 %) en prestations d'emploi.

3.2.14.4 Mesures de soutien : SAE

Dans le cadre des SAE, le Nunavut ne fournissait que des services d'emploi; ces interventions ont chuté de 64,8 % en glissement annuel, passant de 1 371 au cours de l'EF1819 à 482 au cours de la dernière période de référence. Le territoire n'a déclaré aucune dépense liée aux SAE.

3.2.14.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses totales liées aux PMT sont passées de 176 000 dollars pour l'EF1819 à 806 000 dollars pour l'EF1920, ce qui représente une augmentation de 634 000 dollars en glissement annuel. Aucune dépense de R et I n'a été déclarée 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 résultats du troisième cycle d'évaluations des EDMT en cours (2018-2023). Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec douze provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l’évaluation des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Dans le cadre du second cycle, le travail d’évaluation consistait à réaliser de deux à trois études par année sur les programmes semblables aux prestations d’emploi et mesures de soutien (PEMS) exécutées en vertu de ces ententes. Ces études ont permis d’apporter des preuves quant à l’efficacité, l’efficience et la conception/exécution des PEMS pour le Canada en général et pour les douze provinces et territoires qui ont choisi de participer à un processus d’évaluation conjoint avec le gouvernement du Canada. Bien que le Québec effectue ses propres évaluations, les données du Québec ont été incluses dans les analyses au niveau national.

Le troisième cycle d'évaluation des EDMT s'appuie sur le succès du deuxième cycle, avec pour objectif de combler les lacunes dans les connaissances sur l'efficacité, l'efficience et la conception/prestation des PEMS. Ce cycle d'évaluation couvrira 100 % des dépenses des EDMT. De nombreuses conclusions et recommandations du troisième cycle seront fondées sur les impacts progressifs des EDMT. Le troisième cycle d'évaluation couvre les participants aux EDMT avant la Covid-19.

La première partie résume les principales conclusions de l'Étude nationale sur la conception et la prestation du programme de travail indépendant. La première partie présente également une analyse du profil des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et des impacts différentiels à moyen terme de 2010 à 2017. Ces études ont été réalisées avant la Covid-19, et les évaluations futures chercheront à tenir compte de l'impact de la pandémie sur les résultats des participants aux EDMT. La méthodologie des impacts différentiels compare les résultats des participants aux EDMT à ceux d'un groupe de comparaison présentant des caractéristiques observables similaires, afin de savoir ce qui se serait passé en l'absence du programme.

La deuxième partie de cette section, qui n'est pas une composante du troisième cycle d'évaluation des EDMT, développe les analyses précédentes des résultats et des répercussions de l'EDMT sur la sécurité économique, qui ont débuté dans le RCE de l'EF1617. Cette deuxième partie utilise les résultats généraux, à travers la lentille des groupes désignés, comme intrants d'une analyse qui évalue la façon dont le programme touche les groupes qui peuvent être plus vulnérables au cycle économique ou plus susceptibles de faire face à des obstacles sur le marché du travail. Cette année, l'analyse portera sur les résultats obtenus par les femmes, les membres des minorités visibles et les peuples autochtones du Canada. Les résultats généraux, qui constituent l'intrant de cette analyse, comparent la situation des participants avant, pendant et après les interventions des EDMT.

À la table du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), le gouvernement fédéral et les provinces/territoires ont souligné l'importance d'accords de transfert sur le marché du travail inclusifs et axés sur les résultats. À cette fin, EDSC s'est engagé à mesurer les résultats des participants aux EDMT

pour les quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi : Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

3.3.1 Conception et exécution du programme d'aide au travail indépendant

Le programme d'aide au travail indépendant vise à aider les participants à créer des emplois pour eux-mêmes en leur fournissant une gamme de services, notamment :

- Aide à l'élaboration de plans d'affaires.
- Conseils, encadrement et mentorat.
- Formation et ateliers d'entrepreneuriat.

Les provinces et les territoires disposent de la souplesse nécessaire pour concevoir et offrir le programme répondant à leurs besoins du marché du travail. À l'heure actuelle, le programme est mis en œuvre par des organismes tiers dans sept juridictions. Dans une juridiction, le programme est exécuté par des fonctionnaires et, dans un autre, par des fonctionnaires et des organismes tiers.

Les responsables du programme ont indiqué que le montant alloué au programme d'aide au travail indépendant est influencé par les affectations régionales, la demande pour le programme et les conditions du marché du travail local. Trois provinces et territoires ont décidé de ne pas mettre en œuvre le programme parce que d'autres programmes destinés aux entrepreneurs sont proposés, les coûts sont élevés par rapport aux résultats démontrés, la demande est faible et les conditions du marché du travail sont mauvaises.

La procédure de candidature est structurée et vise à garantir que les participants sont aptes à exercer une activité indépendante, qu'ils ont une idée d'entreprise viable et les ressources financières nécessaires pour lancer une entreprise.

Objectifs de l'étude

- Comprendre la conception, l'exécution et le succès du programme d'aide au travail indépendant.
- Définir les indicateurs de succès qui peuvent être attribués à la participation au programme.
- Combler les lacunes en matière de connaissances sur les facteurs qui influencent le succès ou l'échec des entreprises offrant un emploi indépendant.
- Déterminer les leçons apprises, les pratiques exemplaires et les principaux défis liés à la conception et à l'exécution des programmes.

Méthodologie de l'évaluation

Cette étude a combiné des méthodes qualitatives et quantitatives pour répondre aux questions d'évaluation :

- Examen de documents.
- Publications et statistiques sur le travail indépendant au Canada.
- Entrevues des informateurs clés avec des gestionnaires de programmes, des prestataires de services tiers de première ligne et des travailleurs sociaux.
- Analyse statistique des données administratives.
- Enquête auprès des participants au programme de travail indépendant dans neuf provinces et territoires.

Résultats des participants en matière d'emploi

Les participants au programme d'aide au travail indépendant ont augmenté leur niveau d'emploi de 15 points de pourcentage, passant de 59 % l'année précédant leur participation à 74 % au moment de l'enquête (soit deux à quatre ans après la participation au programme). L'augmentation est principalement due à une augmentation du pourcentage de participants ayant un emploi indépendant.

Type d'entreprises créées, taux de survie et facteurs de réussite

Près de 50 % des répondants à l'enquête ont lancé une entreprise offrant un travail indépendant et celle-ci était toujours en activité à l'hiver 2020 (deux à quatre ans après la participation au programme). Parmi les 1 365 répondants qui ont créé une entreprise, 68 % d'entre eux exploitaient toujours leur entreprise deux à quatre ans après la mise en œuvre du programme. Quatre autres pour cent avaient vendu leur entreprise, mais celle-ci était toujours opérationnelle. Vingt-quatre pour cent (24 %) des répondants n'ont pas été en mesure de maintenir l'activité de l'entreprise qu'ils avaient créée dans le cadre du programme. Le taux de survie des entreprises est conforme à celui d'une étude de Statistique Canada de 2018[20] qui a révélé que moins de la moitié des travailleurs indépendants non constitués en société ont poursuivi leurs activités pendant plus de deux ans.

Considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques

- Le programme d'aide au travail indépendant peut bénéficier d'un objectif actualisé précisant qu'il est destiné aux participants admissibles qui ont une idée d'entreprise viable, les ressources financières et/ou en nature pour lancer une entreprise et le niveau de dévouement requis.
- La collecte de données pour les participants exerçant une activité indépendante ne doit inclure que les participants jugés aptes à exercer une activité indépendante et acceptés dans le programme.
- L'indicateur de succès du programme peut inclure : augmentation des niveaux d'emploi et/ou de travail indépendant; augmentation des revenus à moyen terme; taux de survie des entreprises semblable à celui de l'économie locale et/ou du secteur; et acquisition de compétences transférables.
- Les provinces et territoires peuvent souhaiter consulter leur réseau de prestation de services pour savoir dans quelle mesure les défis déterminés sont applicables à leur contexte unique, et comment les relever au mieux tout en intégrant les leçons apprises qui peuvent bénéficier à l'exécution des programmes.

[20] Douwere Grekou et Huju Liu, « Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada », Statistique Canada, 2018.

La moitié des entreprises indépendantes ont été lancées dans les autres services[21]; les services professionnels, scientifiques et techniques; ainsi que dans la construction et le commerce de détail.

Concernant les facteurs influençant le succès ou l'échec des entreprises offrant un travail indépendant, les participants :

- Qui ont créé une entreprise dans le cadre du programme de soutien au travail autonome et qui étaient encore en activité au moment de l'enquête ont attribué leur succès opérationnel à : leur dévouement, leur travail acharné et leur attitude positive; la forte demande pour leurs services ou produits; la qualité du service fourni; leurs propres capacités, expériences, connaissances et compétences; leur réseau; et leurs contacts administratifs.
- Qui ont créé une entreprise, mais qui ont été contraints de la fermer ont attribué la fermeture à : de mauvaises ventes et à faibles revenus; un marché restreint; une charge de travail importante; et la recherche d'un autre emploi.
- Qui n'ont pas lancé d'entreprise pendant leur participation au programme ont attribué cela à : l'absence de financement; le niveau d'incertitude et de risque impliqué; la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; et, la sous-estimation de l'engagement requis.

Résultats en matière de revenus et dépendance à l'égard du soutien du revenu

Les répondants n'étaient pas à l'aise pour répondre aux questions relatives à leurs revenus. Cette situation a compliqué la comparaison des revenus antérieurs et postérieurs des participants ayant un travail indépendant. Dans l'ensemble, il semble y avoir une augmentation du nombre de participants déclarant des revenus inférieurs à 10 000 dollars par an. Cependant, les répondants à l'enquête qui ont pu maintenir l'exploitation de leur entreprise étaient plus susceptibles, que les répondants dont l'entreprise avait fermé, de déclarer des revenus supérieurs ou égaux à ce qu'ils percevaient avant leur participation au programme.

En complément des questions sur les revenus, les répondants à l'enquête ont été invités à fournir une évaluation de leur bien-être financier. En tenant compte de l'ensemble de leur situation financière, 73 % des répondants ont déclaré que leur situation financière était à peu près la même ou meilleure après le programme qu'avant le début du programme d'aide au travail indépendant. De plus, 70 % des répondants ont déclaré que la valeur nette de leur ménage était à peu près identique ou supérieure à ce qu'elle était avant de commencer le programme d'aide au travail indépendant.

Conformément aux résultats de l'enquête, 14 gestionnaires de programmes provinciaux et territoriaux ont déclaré que les augmentations immédiates des revenus ne sont pas nécessairement un résultat attendu du programme.

En ce qui concerne le recours au soutien du revenu de la part du gouvernement, les participants ont réduit leur dépendance à l'égard de l'assurance-emploi et de l'aide sociale après leur participation au programme.

[21] Les services comprennent les établissements qui réparent ou entretiennent des véhicules à moteur, des machines et de l'équipement, qui fournissent des services de soins personnels, des services funéraires, des services de blanchisserie, des services de soins aux animaux domestiques, etc.

Satisfaction à l'égard des services reçus et de l'emploi actuel

De nombreux répondants ayant créé une entreprise indépendante ont déclaré être tout aussi satisfaits de leur situation professionnelle, voire plus, qu'avant leur participation au programme. Ceux qui ont pu maintenir l'exploitation de leur entreprise étaient 29 points de pourcentage plus susceptibles de se déclarer plus satisfaits, par rapport à ceux dont l'entreprise avait fermé (76 % contre 47 %).

En ce qui concerne la contribution du programme au succès des entreprises offrant un emploi indépendant, au moins 81 % des répondants à l'enquête qui ont lancé une entreprise offrant un emploi indépendant ont estimé que les services et formations suivants étaient assez importants, voire très importants, pour le lancement, le fonctionnement et le succès de l'entreprise :

- Aide à l'élaboration de plans d'affaires.
- Mentorat individuel/conseils ou aides à l'orientation.
- Discussion sur les risques et les défis du travail indépendant.
- Évaluation de l'état de préparation en matière d'entrepreneuriat.
- Allocation de subsistance pendant la participation et aide financière aux frais de création d'entreprise.
- Renseignements et assistance pour l'accès aux capitaux.
- Formation sur la budgétisation, la gestion financière, le marketing, les opérations de gestion et les ventes.

Complémentarité entre le programme d'aide au travail indépendant et d'autres programmes semblables

Des informateurs clés dans huit provinces et territoires ont confirmé que d'autres programmes sont disponibles pour aider les nouveaux entrepreneurs; cependant, selon eux, le programme d'aide au travail indépendant ne fait pas double emploi avec ces programmes. Voici quelques exemples :

- Le soutien financier constitue le trait distinctif du programme d'aide au travail indépendant.
- D'autres programmes ne sont pas aussi complets en termes de formation et de soutien que le programme d'aide au travail indépendant.
- Certains programmes sont consacrés à des groupes démographiques précis tels que les femmes, les jeunes, les peuples autochtones et les immigrants. En comparaison, tous les groupes démographiques peuvent participer au programme d'aide au travail indépendant.

Défis et leçons apprises de la conception et de l'exécution du programme

Les informateurs clés ont déterminé les défis liés à la conception et à l'exécution du programme. En voici des exemples :

- L'absence de communication claire entre les fournisseurs de services et le ministère provincial ou territorial et/ou Service Canada concernant la confirmation de l'admissibilité à l'assurance-emploi.
- Les dispositions contractuelles restrictives pour les fournisseurs de services.
- Le processus complexe d'évaluation des candidats.
- La difficulté de desservir les zones rurales et éloignées.

Les meilleures pratiques liées à la conception et à l'exécution du programme sont les suivantes :

- Utiliser des organisations locales et spécialisées pour l'exécution du programme.
- Utiliser des outils normalisés pour l'élaboration de plans d'affaires.
- S'appuyer sur l'expertise locale pour évaluer la viabilité des entreprises.
- Fournir du mentorat, des conseils et du soutien en continu.
- Faire appel à des spécialistes pour offrir une formation sur mesure.
- Offrir aux participants la possibilité de créer des réseaux et faciliter leur connaissance et leur accès au financement.

Le rapport pour l'*étude nationale sur la conception et l'exécution du programme d'aide au travail indépendant* est disponible sur demande.

3.3.2 Analyse du profil des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et des impacts différentiels à moyen terme de 2010 à 2017

Cette étude présente les impacts différentiels à moyen terme (c.-à-d. jusqu'à cinq ans après la participation) pour les prestataires actifs et anciens de l'assurance-emploi (AE) qui ont commencé à participer aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) offertes dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) à travers le Canada entre le 1er avril 2010 et le 31 décembre 2012. Les impacts différentiels ont été estimés entre les années 2010 et 2017.

L'étude a porté sur l'ensemble de la population des prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé à participer au développement des compétences (DC), aux partenariats pour la création d'emplois (PCE), aux subventions salariales ciblées (SSC) et aux services d'aide à l'emploi (SAE) au cours de la période de référence 2010-2012. Ces programmes et services visent à aider les chômeurs à obtenir un emploi et à réduire le recours à l'assurance-emploi.

Les impacts différentiels ont été examinés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi :

- Pour les prestataires actifs de l'AE[22], les impacts différentiels de la participation aux PEMS ont été mesurés par rapport aux non-participants ou, en d'autres termes, par rapport à un groupe de comparaison de prestataires actifs qui n'ont pas participé aux PEMS au cours de la période de référence 2010-2012.
- Pour les anciens prestataires de l'AE[23], les impacts de la participation aux prestations d'emploi (c.-à-d. DC, SSC et PCE) ont été mesurés par rapport aux participants qui ont reçu des services d'emploi minimaux uniquement (c.-à-d. SAE-seulement).

Étant donné que deux scénarios hypothétiques différents ont été utilisés pour estimer les impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi, leurs résultats ne sont pas directement comparables.

L'unité d'analyse utilisée pour examiner les impacts différentiels était un équivalent du plan d'action (EPA), qui regroupe toutes les interventions associées aux PEMS prises par un participant dans un intervalle de six mois les unes des autres (c'est-à-dire un écart de six mois ou moins entre la fin d'une intervention et le début de la suivante).

[22] Les prestataires actifs sont des participants qui ont commencé une intervention alors qu'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi.

[23] Les anciens prestataires sont des participants qui ont commencé une intervention jusqu'à trois ans après la fin de leurs prestations d'assurance-emploi.

Les impacts différentiels ont été estimés sur la base de l'appariement par score de propension. La méthode d'estimation principale utilisée est l'appariement de noyau combiné au modèle de différence des différences. Les méthodes de l'appariement sur le plus proche voisin, de la pondération inverse de la probabilité et de l'appariement transversal ont été utilisées pour évaluer la sensibilité des estimations au choix de la méthode d'appariement. Cet exercice de triangulation a confirmé que l'impact net n'était pas sensible à la méthode d'estimation. De plus, des méthodes d'appariement et d'apprentissage machine ont été utilisées pour améliorer la sélection des membres du groupe de comparaison.

Des impacts différentiels ont été mesurés pour les sept indicateurs suivants :

- Revenus d'emploi.
- Fréquence de l'emploi.
- Montant des prestations d'assurance-emploi perçues.
- Nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi.
- Fréquence du recours à l'aide sociale (AS).
- Montant des prestations d'aide sociale perçues.
- Niveau de dépendance à l'égard du soutien du revenu (c'est-à-dire le rapport entre les prestations d'AE plus les prestations d'AS perçues, divisé par les prestations d'AE plus les prestations d'AS perçues plus les revenus d'un emploi ou d'un travail indépendant).

Résultats relatifs aux impacts différentiels

Principales conclusions

Conformément aux études sur les impacts différentiels précédents, les impacts différentiels pour la cohorte de 2010-2012 démontrent que les prestataires actifs de l'AE et les anciens prestataires qui ont participé au DC, aux SSC et à un PCE (participants actifs seulement) ont amélioré leur participation au marché du travail (emploi et revenus) et réduit leur dépendance à l'égard du soutien du revenu du gouvernement (recours à l'AE et à l'AS) comparativement à des non-participants semblables.

- Les anciens prestataires qui ont participé à un PCE ont connu une augmentation de leur fréquence d'emploi, mais une diminution de leurs revenus d'emploi. Des effets négatifs semblables sur les revenus ont été observés pour la cohorte de 2007-2008 et le programme n'était pas rentable pour la cohorte de 2002-2005. Ces participants représentent un pour cent de l'ensemble des participants et représentent moins d'un pour cent des dépenses du programme.

Les prestataires actifs de l'AE qui ont participé aux SAE uniquement ont eu de faibles impacts positifs sur les revenus et sur la fréquence de l'emploi (non significatives sur le plan statistique). Cependant :

- Les SAE ont amélioré la participation au marché du travail des femmes, des Autochtones et des immigrants récents[24], et ont réduit leur dépendance à l'égard du soutien du revenu par rapport à des non-participants semblables.

[24] Pour les besoins de cette étude, une personne qui a immigré au Canada dans les cinq ans suivant l'établissement d'un équivalent de plan d'action (EPA), est déterminée comme un immigrant récent.

Dans l'ensemble, le DC et les SSC ont amélioré la participation au marché du travail et réduit la dépendance à l'égard du soutien du revenu pour la plupart des sous-groupes de participants. À quelques exceptions près, les SSC ont eu les effets positifs les plus constants dans tous les sous-groupes.

Résultats détaillés pour les prestataires actifs et anciens prestataires de l'AE par type d'intervention

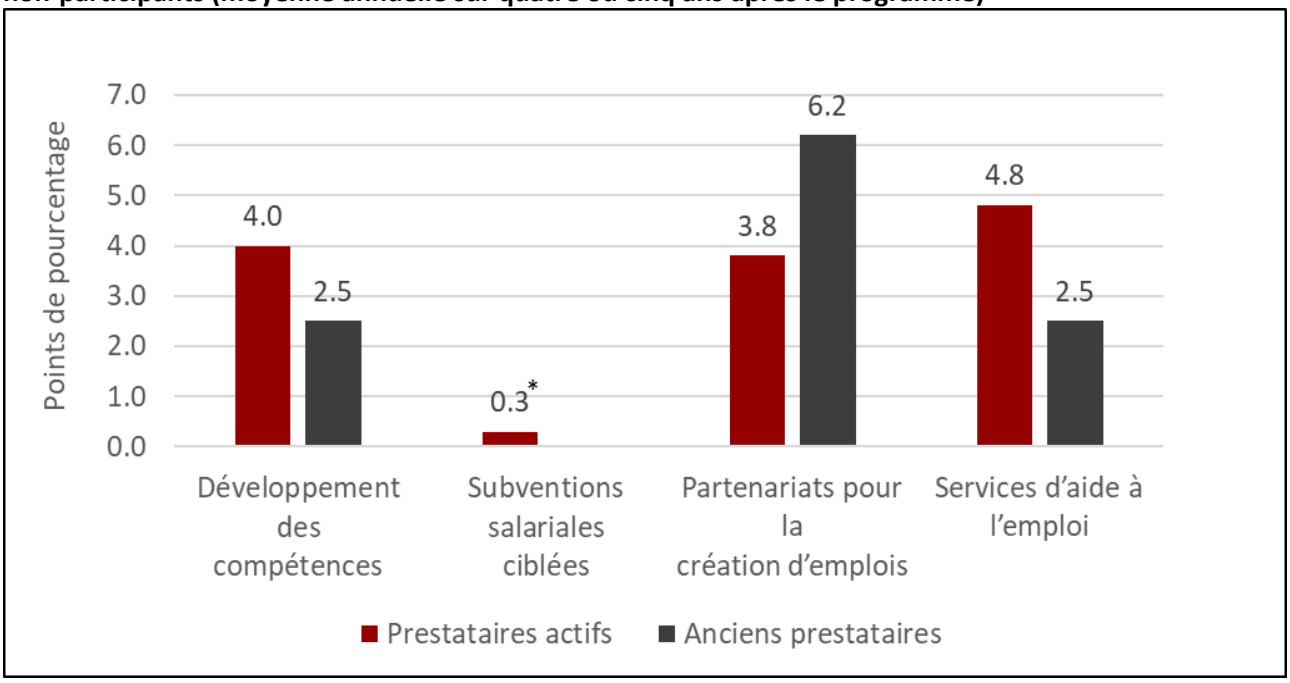
Fréquence de l'emploi

La figure 43 présente les impacts différentiels sur la fréquence de l'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'AE par type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme une modification de la probabilité d'être employé après la participation au programme. Les prestataires actifs de l'AE qui ont participé au DC, aux SSC et à un PCE ont augmenté leur fréquence d'emploi par rapport à des non-participants semblables. Les anciens prestataires de l'AE qui ont participé au DC, aux SSC et à un PCE ont augmenté leur fréquence d'emploi par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE. [25]

Les prestataires actifs de l'AE qui ont bénéficié des SAE ont connu un léger impact positif, mais non significatif d'un point de vue statistique, sur la fréquence de l'emploi. Les SAE sont des activités relativement modestes telles que le conseil, l'aide à la recherche d'emploi et la gestion de cas. En soi, ces services ne sont pas censés accroître les compétences des participants ou influencer leur niveau d'emploi dans une large mesure, et sont souvent fournis en conjonction avec des interventions plus longues comme le développement des compétences.

[25] Dans le cadre de ce rapport, les participants aux SAE sont ceux qui ne reçoivent que des SAE dans le cadre de leur participation.

Figure 43. Changement dans la probabilité d'avoir un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle sur quatre ou cinq ans après le programme)



*L'impact n'est pas significatif sur le plan statistique.
Remarque : Les impacts sont estimés sur quatre années après le programme (ou cinq ans dans le cas des SAE).

Pour compléter l'analyse des impacts différentiels, les résultats du marché du travail[26] pour tous les participants aux SAE au cours de la période 2010-2012 ont été examinés. Le tableau 19 montre que ces participants ont maintenu un niveau d'emploi de 86 % et 85 %, respectivement, au cours des deux premières années qui ont suivi leur participation.

Tableau 20. Situation des participants aux SAE sur le marché du travail

	SAE Année de début	Un an après la participation	Deux ans après la participation
Pourcentage d'employés	94 %	86 %	85 %
Pourcentage de participants bénéficiant de l'AE	98 %	30 %	29 %
Pourcentage de participants bénéficiant de l'AS	8 %	10 %	9 %
Pourcentage de participants bénéficiant du Régime de pensions du Canada	6 %	8 %	10 %
Pourcentage de participants bénéficiant du régime de pensions du Canada – invalidité	0 %	1 %	1 %
Pourcentage de participant bénéficiant de la Sécurité de la vieillesse	2 %	2 %	3 %
N = 272 813. Les participants peuvent percevoir des prestations de sources multiples lorsqu'ils sont employés ou au chômage.			

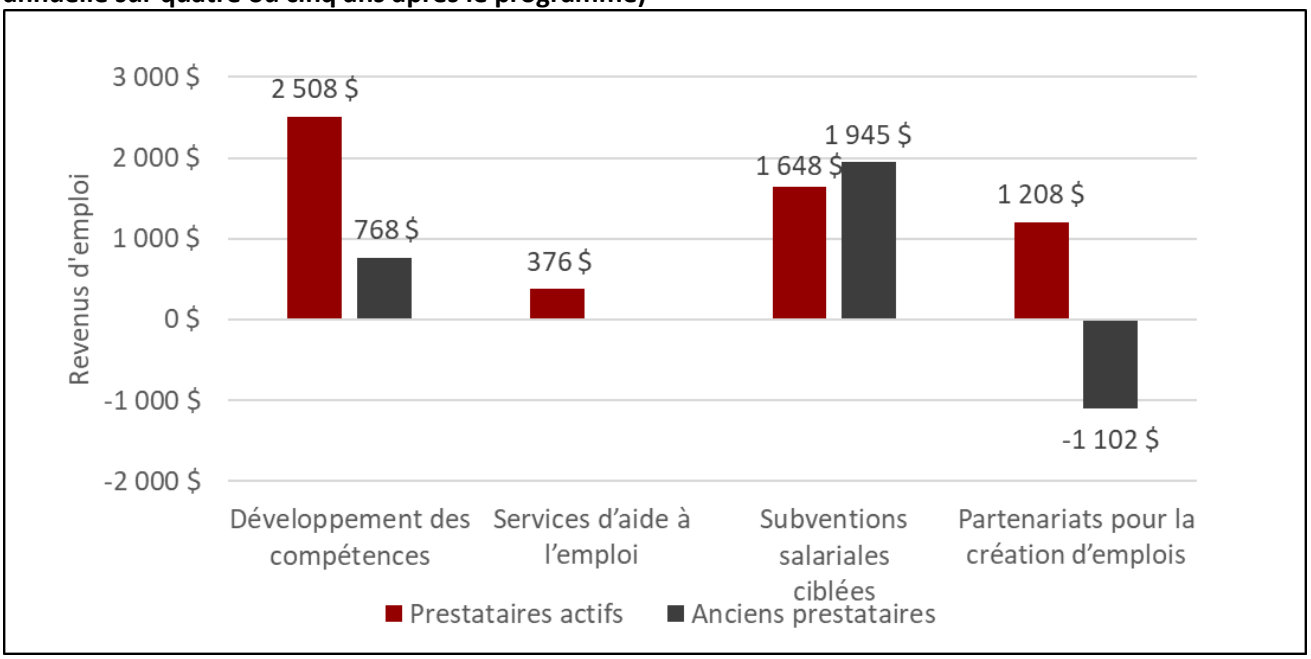
[26] Les résultats détaillés pour les participants aux PEMS jusqu'à 12 ans avant et après leur participation au programme sont disponibles dans un rapport séparé, mais complémentaire. L'analyse des résultats fait référence aux résultats moyens des participants.

Revenus d'emploi

La figure 44 présente l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi des prestataires actifs et des anciens prestataires au cours des quatre années suivant la participation[27] :

- Les prestataires actifs de l'AE qui ont participé au DC, aux SSC et à un PCE ont augmenté leurs revenus d'emploi par rapport à des non-participants semblables.
- Les prestataires actifs de l'AE qui ont participé uniquement aux SAE ont augmenté leurs revenus d'emploi par rapport à des non-participants semblables. Toutefois, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, ces services sont des activités relativement modestes et, en soi, ne devraient pas avoir une grande influence sur les résultats sur le marché du travail. En outre, ces services ne visent pas à améliorer le niveau d'éducation et/ou les compétences des participants et ne sont donc pas nécessairement censés les aider à obtenir des emplois mieux rémunérés. L'obtention d'un emploi mieux rémunéré dépend davantage du niveau d'éducation et des compétences préalables des participants.
- Les anciens prestataires de l'AE qui ont participé au DC et aux SSC ont augmenté leurs revenus d'emploi par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE. Les anciens prestataires de l'AE qui ont participé à un PCE ont vu leurs revenus d'emploi diminuer par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE.

Figure 44. Augmentation des revenus des participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle sur quatre ou cinq ans après le programme)



Recours aux prestations de l'AE

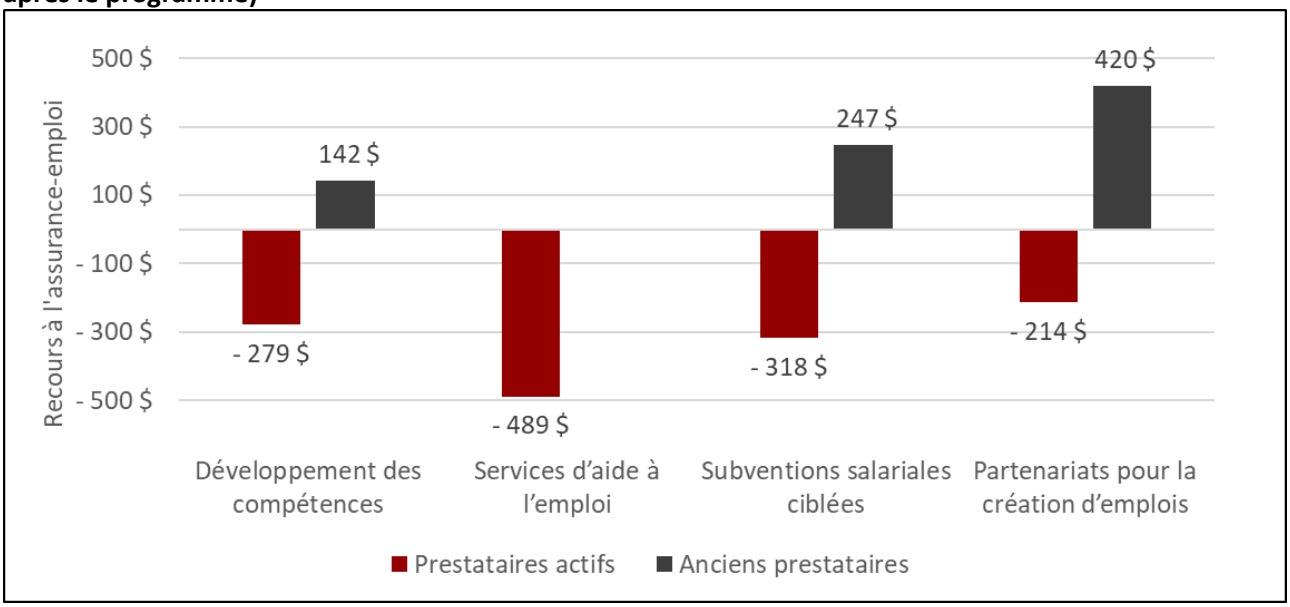
Comme le montre la figure 45, les prestataires actifs de l'AE qui ont participé aux PEMS ont réduit le recours aux prestations d'AE dans la période qui a suivi le programme par rapport à des non-participants semblables. Les anciens prestataires de l'AE qui ont participé au DC, aux SSC et à un PCE ont accru leur

[27] L'évaluation porte sur les participants qui ont commencé une intervention entre 2010 et 2012. La période postérieure au programme représente les quatre à cinq ans qui suivent la fin du programme et dépend de la durée de la période du programme.

recours aux prestations d'AE dans la période qui a suivi le programme par rapport à des participants semblables qui n'ont reçu que des SAE.

- Dans le cas du DC et des SSC, l'augmentation du recours à l'AE par les anciens prestataires participants est conforme aux évaluations précédentes et ne constitue pas nécessairement un impact négatif. Après leur participation à ces interventions, les anciens prestataires de l'AE sont plus susceptibles d'être admissibles aux prestations de l'AE en raison de leur plus forte participation au marché du travail, démontrée par des augmentations de l'emploi et des revenus.
- L'augmentation du recours à l'AE pour les anciens prestataires qui ont participé à un PCE constitue un impact négatif compte tenu de la diminution des revenus d'emploi. Cette intervention ne réussira pas le test coût-avantages.

Figure 45. Changement dans le recours aux prestations d'AE (moyenne annuelle sur quatre ou cinq ans après le programme)

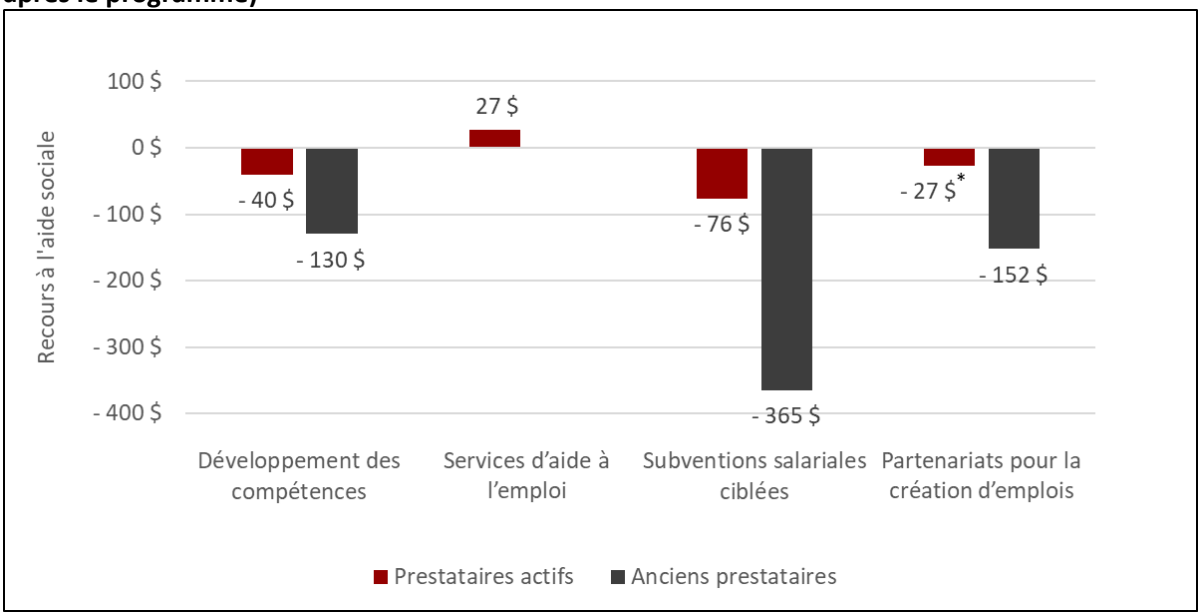


Recours aux prestations d'AS

Comme le montre la figure 46, la plupart des prestataires actifs et anciens prestataires de l'AE ont diminué l'utilisation de leurs prestations d'AS dans la période qui a suivi le programme :

- Les prestataires d'AE actifs qui ont participé au DC et aux SSC ont réduit le recours aux prestations d'AS dans la période qui a suivi le programme, comparativement à des non-participants semblables. L'estimation pour les prestataires actifs ayant participé à un PCE n'était pas significative sur le plan statistique.
- Les prestataires actifs de l'AE qui ont participé aux SAE n'ont connu qu'une faible augmentation du recours aux prestations d'AS par rapport à des non-participants semblables.
- Les anciens prestataires de l'AE qui ont participé au DC, aux SSC et à un PCE ont diminué leur recours aux prestations d'AS par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE.

Figure 46. Changement dans le recours aux prestations d'AS (moyenne annuelle sur quatre ou cinq ans après le programme)

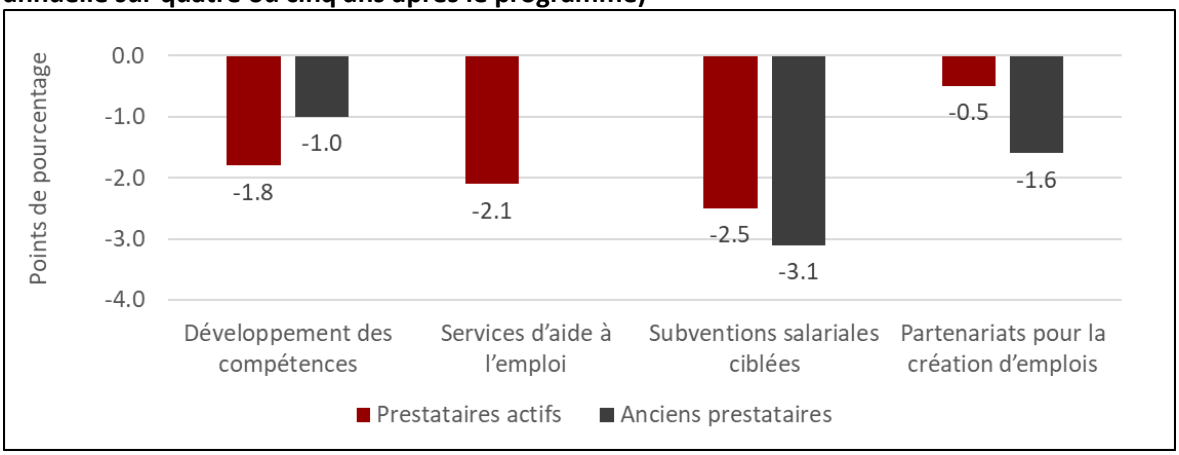


*Les impacts différentiels ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

Dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu

Comme le montre la figure 47, les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'AE qui ont participé aux PEMS ont réduit leur niveau général de dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu (prestations combinées de l'AE et de l'AS).

Figure 47. Changement dans la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu (moyenne annuelle sur quatre ou cinq ans après le programme)



*Les impacts différentiels ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

Le rapport pour l'*Analyse du profil des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et des impacts différentiels à moyen terme de 2010 à 2017* est disponible sur demande.

3.3.3 Participation des groupes désignés aux EDMT et sécurité économique

Aperçu des EDMT et de leur effet sur la sécurité économique en utilisant les mesures de la pauvreté et les salaires médians nationaux comme indicateurs

Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) financent des programmes efficaces qui aident les chômeurs et les travailleurs salariés à retrouver un emploi, et visent également à augmenter leur revenu, et à leur fournir des compétences, une formation et des réseaux d'emploi pour les aider à faire face aux changements économiques. Toutefois, les EDMT ne sont pas des programmes relatifs au marché du travail ayant une approche unique. La section sur la sécurité économique de cette année porte sur les expériences d'emploi des femmes, des minorités visibles et des peuples autochtones, après avoir participé aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Les résultats généraux sont examinés à travers le prisme des groupes désignés, pour voir comment les programmes affectent les groupes qui sont les plus vulnérables au cycle économique et aux obstacles sur le marché du travail. Les obstacles sur le marché du travail auxquels ces groupes sont confrontés sont complexes et comportent plusieurs niveaux. Cela nécessitera une analyse plus approfondie pour comprendre les répercussions sociales et politiques. Bien que l'analyse fondée sur les résultats ne permette pas d'attribuer sans équivoque les impacts mesurés aux EDMT, les tendances observées dans cette analyse démontrent probablement les effets des programmes du marché du travail sur la pauvreté et la sécurité économique.

Méthodologie

Les résultats généraux pour les prestataires actifs ayant participé aux les programmes financés par les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013 montrent que les PEMS, dans l'ensemble, sont des investissements précieux dans les compétences et l'emploi et qu'elles s'attaquent certaines dimensions de la pauvreté. Pour évaluer la manière dont les EDMT améliorent la sécurité économique, les résultats en matière d'emploi ont été examinés par rapport aux salaires médians nationaux et aux mesures de faible revenu (MFR). L'analyse de cette année se concentre sur les effets des programmes financés par les EDMT sur les femmes, les membres des minorités visibles et les peuples autochtones. Elle présente les résultats de la participation aux programmes de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour les femmes et les hommes, les membres des minorités visibles, et les peuples autochtones du Canada.

Cette analyse ne porte que sur les prestataires actifs de l'AE. Cela permet d'utiliser des échantillons de plus grande taille. Les cohortes d'anciens prestataires de l'AE ont été exclues. Les revenus pour ce rapport proviennent de la *ligne 236 – Revenu net*, des formulaires d'impôts T1 (de 2007 à 2017). Les données utilisées dans cette analyse représentent des agrégats nationaux et limitent le revenu annuel à 75 000 $ ou moins. Peu de personnes bénéficiant des PEMS gagnent plus de 75 000 $, et comme cette analyse utilise le revenu moyen, ces personnes gonfleraient la moyenne.

Les analyses des résultats généraux font état des changements apportés aux variables clés des participants après une série d'interventions PEMS, par rapport à ces mêmes variables avant la participation. Ces analyses suivent, par exemple, les flux de revenus au fil du temps pour les prestataires

actifs, afin de voir comment les programmes actifs du marché du travail les ont modifiés. Cette analyse porte sur une période de dix ans : cinq ans avant l'ensemble des interventions, le temps nécessaire pour les mener à bien (jusqu'à cinq trimestres) et les trois ans après les interventions. Contrairement aux sections 3.3.1 et 3.3.2, cette section se limite aux changements de revenus des prestataires actifs suite à la participation aux programmes financés par les EDMT. Elle ne fait pas de comparaisons avec des groupes de non-participants, ni ne rend des comptes sur les anciens prestataires.

Analyse des impacts des EDMT sur la sécurité économique

Les résultats généraux pour les femmes, les membres des minorités visibles et les peuples autochtones en matière d'emploi ont été comparés aux seuils découlant des mesures de faible revenu (MFR). Les salaires médians nationaux de l'Enquête sur la population active (EPA) ont été indexés comme ligne de référence, afin de mesurer le taux d'augmentation des revenus avant et après les interventions des EDMT. Les salaires médians des hommes et des femmes de l'EPA ont été utilisés pour les résultats par sexe. Les salaires médians pour l'ensemble de la population ont été utilisés pour les résultats généraux, ainsi que pour les résultats concernant les peuples autochtones et les membres des minorités visibles.

La MFR est incluse en tant qu'indicateur de la sécurité économique au niveau macro. C'est la mesure de faible revenu la plus utilisée pour les comparaisons internationales. Elle a été utilisée précédemment pour évaluer la sécurité économique des prestataires actifs qui ont participé aux EDMT dans le rapport de suivi et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF1617. La MFR fournit un aperçu national de la sécurité économique[28].

Pour tenir compte de l'inflation, tous les montants en dollars ont été convertis en dollars constants de 2018. Pour correspondre aux périodes des programmes, les indicateurs utilisés pour la cohorte 2012 à 2013 ont été ajustés à des moyennes mobiles sur cinq trimestres (du 1er janvier 2012 au 31 mars 2013), dans la mesure du possible. C'est le temps nécessaire pour réaliser tous les programmes des EDMT, car certains programmes demandent plus de temps que d'autres. Les indicateurs ont ensuite été indexés sur l'inflation afin d'examiner les taux de croissance réels. Sinon, les périodes de temps ont été alignées le plus étroitement possible sur celles des résultats généraux.

Le modèle d'analyse des écarts salariaux pour les EDMT suit l'approche des modèles d'écart de rémunération entre les sexes utilisés en Nouvelle-Zélande[29], en Australie[30] et au Nouveau-Brunswick[31]. L'écart salarial est la différence entre les salaires médians nationaux et ceux des participants aux EDMT (exprimé par « EDMT » dans l'équation ci-dessous), exprimée en pourcentage des gains nationaux.

Écart salarial des EDMT = [(salaire médian – EDMT)/salaire médian] * 100.

[28] Statistique Canada (2018)
[29] Stats NZ, 2020
[30] Gouvernement australien, 2020
[31] Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2009

Mises en garde

- La période du programme pour les prestataires qui n'ont bénéficié que d'interventions de services d'aide à l'emploi est plus courte que pour les prestataires qui ont participé à d'autres programmes financés par les EDMT.
- Les résultats peuvent être dus à de nombreux facteurs. Bien qu'il puisse y avoir une corrélation entre la participation au programme et les résultats, la méthodologie de cette section ne permet pas d'attribuer sans équivoque les résultats aux EDMT.
- Les résultats généraux de cette section rendent compte des changements à court terme des revenus des participants immédiatement après les interventions financées par les EDMT.
    - Ces résultats diffèrent des impacts différentiels des sections 3.3.1 et 3.3.2, qui rendent compte de changements plus larges et à plus long terme qui peuvent survenir en raison de la participation.

Définitions

Mesures de faible revenu (MFR)

Élaborée par Statistique Canada, la MFR consiste à comparer les revenus individuels par rapport à ceux de la société. Comme la MFR ne dépend pas de la consommation propre à un pays, elle est utilisée pour les comparaisons internationales. L'OCDE utilise une version de la méthodologie de la MFR pour rendre compte des faibles revenus internationaux. Il s'agit d'un pourcentage fixe (50 %) du revenu médian ajusté des ménages[32], qui tient compte des besoins des ménages. Les MFR sont calculées chaque année[33] dans l'Enquête canadienne sur le revenu. Elles ne nécessitent donc pas de mise à jour avec un indice d'inflation. Selon la définition de Statistique Canada (2018), « 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 ».

Groupes désignés[34]

Trois des quatre groupes désignés sont représentés dans l'analyse de cette année. Dans le cadre des paramètres de notre méthodologie, nous n'avons pas obtenu suffisamment de chiffres pour rendre compte des résultats généraux des personnes handicapées qui ont participé aux programmes des EDMT.

LES PEUPLES AUTOCHTONES DU CANADA

[32] 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, 2018)

[33] La MFR est d'abord calculée en divisant le revenu du ménage par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. Ensuite, le revenu rajusté est attribué à chaque membre du ménage. Puis, la médiane de ce « revenu équivalent du ménage » est déterminée sur la population des individus, où la moitié des individus sera au-dessus et l'autre moitié en dessous.

[34] Commission de la fonction publique du Canada (2016)

Les personnes qui se sont autodéclarées comme des Premières Nations, des Métis ou des Inuits et qui ont participé aux programmes de prestations d'emploi et mesures de soutien sont incluses dans ce rapport.

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Dans ce rapport, les minorités visibles se sont autodéclarées comme des prestataires actifs qui ne sont pas de couleur ou de race blanche, et qui ne sont pas des peuples autochtones. Le lieu de naissance n’est pas pris en compte.

FEMMES

Les femmes sont sous-représentées dans certains domaines de l’emploi et se heurtent à des obstacles qui nuisent à l’efficacité des programmes relatifs au marché du travail.

Les EDMT, le revenu, la sécurité économique et la pauvreté

Les EDMT aident les participants à sortir de la pauvreté et d'une situation de faible revenu en leur fournissant des compétences, des formations et des aides pour augmenter leurs revenus et retourner au travail. Cependant, les résultats varient pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Tableau 21 : Profil des prestataires actifs ayant commencé les programmes des EDMT entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013

Profil	Développement des compétences-régulier	Subventions salariales ciblées	Aide au travail indépendant	Partenariats pour la création d'emplois	Services d'aide à l'emploi-seulement
Pourcentage de prestataires par programme	19.5%	4.6%	2.7%	0.7%	72.5%
Sexe					
Hommmes	58.2%	54.2%	53.1%	50.0%	55.1%
Femmes	41.8%	45.8%	46.9%	50.0%	44.9%
Âge					
24 ans et moins	16.9%	8.5%	2.8%	10.0%	8.3%
25 à 34 ans	32.8%	25.1%	28.7%	28.0%	25.3%
35 à 44 ans	24.5%	22.5%	30.5%	18.6%	23.7%
45 à 54 ans	21.0%	29.1%	26.1%	23.5%	26.5%
55 ans et plus	8.2%	16.9%	12.9%	22.7%	18.0%
L'état civil					
Marié	34.7%	34.1%	45.0%	36.6%	35.8%
Divorcé	9.1%	12.0%	10.3%	10.3%	11.0%
Célibataire	37.7%	33.3%	23.7%	34.7%	32.5%
Valeur manquante	18.5%	20.6%	20.9%	18.4%	20.6%
Groupes désignés					
Les peuples autochtones du Canada	3.2%	3.0%	3.2%	5.6%	4.3%
Les personnes ayant une incapacité	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%
Les membres des minorités visibles	3.0%	3.5%	3.3%	6.2%	4.0%
Les immigrants au cours des 5 dernières années	2.6%	1.9%	2.0%	2.7%	2.4%
Classification nationale des professions (CNP) niveau de compétence[1]					
Genre de compétence 0 : postes de gestion	4.5%	7.1%	13.3%	5.1%	6.1%
Niveau de compétence A : postes professionnels qui requièrent généralement un diplôme universitaire	3.4%	6.3%	14.9%	6.5%	6.4%
Niveau de compétence B : emplois techniques ou spécialisés qui requièrent généralement un diplôme collégial ou une formation d'apprenti	29.0%	27.1%	38.7%	23.9%	28.3%
Niveau de compétence C : postes intermédiaires qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail	37.2%	37.1%	26.0%	30.3%	37.9%
Niveau de compétence D : emplois manuels qui prévoient généralement une formation en cours d'emploi	26.4%	23.5%	9.1%	35.2%	22.2%
Indicateurs clés du marché du travail dans l'année précédant le début de la participation					
Revenus (en dollars constants de 2018)	27 407 $	25 595 $	32 719 $	20 832 $	28 621 $
Incidence des revenus	97.9%	96.6%	97.8%	95.4%	96.7%
Prestation SA (en dollars constants de 2018)	185 $	251 $	95 $	227 $	212 $
Pourcentage de bénéficiaires de l'aide sociale	5.1%	6.9%	2.7%	7.0%	5.7%

[1] Trouver la CNP - Canada.ca

Source : Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.

Tableau 22 : Profil des hommes prestataires actifs ayant commencé les programmes des EDMT entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013

Profil des hommes	Développement des compétences-régulier	Subventions salariales ciblées	Aide au travail indépendant	Partenariats pour la création d'emplois	Services d'aide à l'emploi-seulement
Pourcentage de prestataires par programme	20.4%	4.5%	2.6%	0.6%	71.9%
Âge					
24 ans et moins	19.6%	11.0%	3.2%	12.7%	9.8%
25 à 34 ans	35.8%	27.6%	30.0%	29.6%	26.6%
35 à 44 ans	23.1%	21.8%	30.9%	18.2%	23.5%
45 à 54 ans	17.7%	25.5%	25.1%	20.4%	24.7%
55 ans et plus	7.6%	16.7%	11.9%	21.9%	17.6%
L'état civil					
Marié	34.6%	34.4%	47.9%	33.6%	35.0%
Divorcé	5.7%	8.2%	7.5%	6.6%	8.0%
Célibataire	40.6%	36.4%	22.6%	39.9%	35.1%
Valeur manquante	19.1%	21.1%	22.0%	19.8%	21.9%
Groupes désignés					
Les peuples autochtones du Canada	3.4%	3.3%	3.3%	7.4%	4.4%
Les personnes ayant une incapacité	0.2%	0.4%	0.3%	0.6%	0.3%
Les membres des minorités visibles	2.8%	3.7%	3.3%	9.9%	4.0%
Les immigrants au cours des 5 dernières années	2.5%	2.0%	2.5%	4.4%	2.6%
Classification nationale des professions (CNP) niveau de compétence[1]					
Genre de compétence 0 : postes de gestion	2.9%	5.9%	12.6%	4.6%	5.2%
Niveau de compétence A : postes professionnels qui requièrent généralement un diplôme universitaire	2.7%	5.3%	11.4%	2.7%	5.1%
Niveau de compétence B : emplois techniques ou spécialisés qui requièrent généralement un diplôme collégial ou une formation d'apprenti	34.0%	28.6%	43.5%	25.9%	30.9%
Niveau de compétence C : postes intermédiaires qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail	30.1%	31.4%	22.3%	23.6%	33.1%
Niveau de compétence D : emplois manuels qui prévoient généralement une formation en cours d'emploi	30.5%	29.5%	11.3%	43.6%	26.2%
Indicateurs clés du marché du travail dans l'année précédant le début de la participation					
Revenus (en dollars constants de 2018)	30 509 $	26 710 $	35 417 $	22 479 $	30 741 $
Incidence des revenus	97.7%	96.0%	97.2%	94.3%	95.8%
Prestation SA (en dollars constants de 2018)	175 $	271 $	89 $	321 $	212 $
Pourcentage de bénéficiaires de l'aide sociale	4.9%	7.8%	2.5%	9.5%	5.9%

[1] Trouver la CNP - Canada.ca

Source : Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.

Tableau 23 : Profil des femmes prestataires actives ayant commencé les programmes des EDMT entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013

Profil des femmes	Développement des compétences-régulier	Subventions salariales ciblées	Aide au travail indépendant	Partenariats pour la création d'emplois	Services d'aide à l'emploi-seulement
Pourcentage de prestataires par programme	18.4%	4.8%	2.8%	0.8%	73.2%
Âge					
24 ans et moins	13.1%	5.4%	2.4%	7.2%	6.5%
25 à 34 ans	28.5%	22.2%	27.1%	26.5%	23.6%
35 à 44 ans	26.5%	23.4%	30.1%	19.1%	24.1%
45 à 54 ans	25.6%	33.3%	27.3%	26.6%	28.7%
55 ans et plus	9.0%	17.3%	14.0%	23.6%	18.6%
L'état civil					
Marié	34.8%	33.9%	41.8%	39.5%	36.9%
Divorcé	13.9%	16.5%	13.6%	14.0%	14.8%
Célibataire	33.7%	29.7%	24.9%	29.4%	29.3%
Valeur manquante	17.6%	20.0%	19.7%	17.0%	19.0%
Groupes désignés					
Les peuples autochtones du Canada	3.0%	2.6%	3.0%	3.8%	4.2%
Les personnes ayant une incapacité	0.2%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%
Les membres des minorités visibles	3.3%	3.2%	3.2%	2.5%	4.1%
Les immigrants au cours des 5 dernières années	2.7%	1.8%	1.4%	0.9%	2.2%
Classification nationale des professions (CNP) niveau de compétence[1]					
Genre de compétence 0 : postes de gestion	6.7%	8.4%	14.0%	5.7%	7.3%
Niveau de compétence A : postes professionnels qui requièrent généralement un diplôme universitaire	4.4%	7.6%	18.8%	10.2%	7.9%
Niveau de compétence B : emplois techniques ou spécialisés qui requièrent généralement un diplôme collégial ou une formation d'apprenti	22.1%	25.3%	33.2%	21.9%	25.0%
Niveau de compétence C : postes intermédiaires qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail	47.0%	43.8%	30.1%	37.0%	43.7%
Niveau de compétence D : emplois manuels qui prévoient généralement une formation en cours d'emploi	20.7%	16.5%	6.6%	26.9%	17.3%
Indicateurs clés du marché du travail dans l'année précédant le début de la participation					
Revenus (en dollars constants de 2018)	$23,138	$24,265	$29,693	$19,231	$26,046
Incidence des revenus	98.2%	97.3%	98.3%	96.5%	97.7%
Prestation SA (en dollars constants de 2018)	$199	$228	$102	$136	$212
Pourcentage de bénéficiaires de l'aide sociale	5.4%	5.9%	2.8%	4.6%	5.4%

[1] Trouver la CNP - Canada.ca

Source : Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.

Résultats généraux par sexe

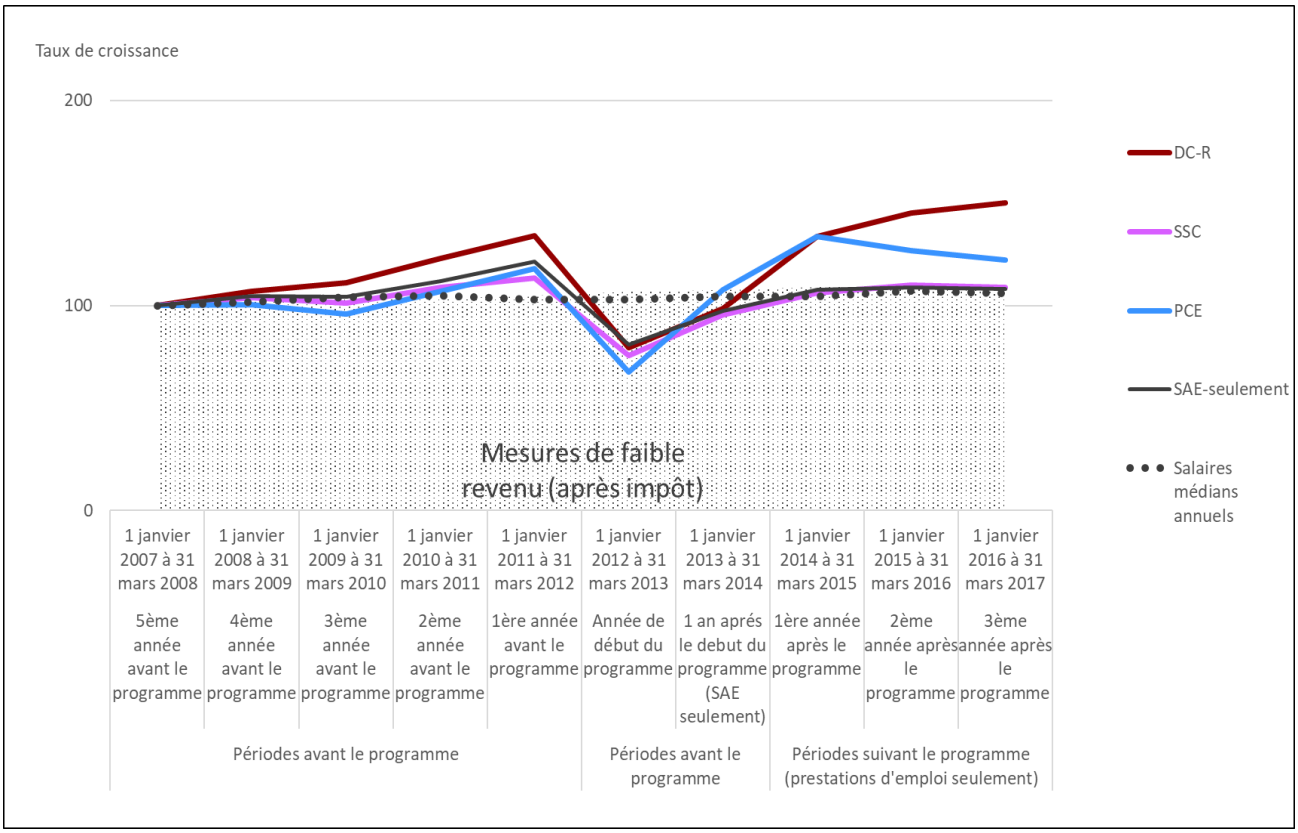
Les femmes ont un revenu moyen inférieur à celui des hommes et sont confrontées à des obstacles supplémentaires qui affectent leur retour au travail après une perte d'emploi. Selon les études, les femmes assument de manière disproportionnée les responsabilités familiales, ce qui limite leur capacité à progresser sur le plan économique. Dans notre société vieillissante, cela peut également impliquer de s'occuper des membres âgés de la famille, ainsi que des enfants. Selon la Banque mondiale, « les femmes effectuent trois fois plus de travail non rémunéré que les hommes et consacrent environ deux fois moins de temps au travail rémunéré [traduction libre]».[35] De plus, « les femmes ont tendance à être concentrées dans des emplois moins productifs, à diriger des entreprises dans des secteurs moins productifs, et sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel et temporaires avec moins de possibilités d'avancement [traduction libre] » [36.] Les recherches menées par la Banque mondiale ont identifié trois principaux obstacles à la sécurité économique des femmes. Il s'agit de la sécurité des transports, de la discrimination et de la prestation de soins.[37]

L'accès à des moyens de transport sûrs joue un rôle dans la capacité des femmes à travailler en dehors du foyer.[38] En ce qui concerne la discrimination, elle peut jouer un rôle dans l'accès des femmes aux emplois et aux entrevues d'embauche. Des études ont montré que les femmes qui assument des responsabilités de soins sont désavantagées sur le marché du travail. Cela peut prendre la forme de pratiques d'embauche discriminatoires de la part d'employeurs qui n'embauchent pas de femmes susceptibles d'avoir des enfants, ou de femmes qui choisissent elles-mêmes de travailler dans des emplois moins bien rémunérés, à temps partiel ou précaire en raison d'un manque d'aides à la prise en charge.[39] « Les femmes en tant que groupe ont souvent plus de difficultés que les hommes à trouver un autre emploi approprié une fois qu'elles ont perdu leur emploi. Elles ont tendance à rester au chômage plus longtemps et, lorsqu'elles trouvent un nouvel emploi, elles travaillent souvent à des salaires de remplacement qui sont nettement inférieurs à ceux de leurs homologues masculins[40] [traduction libre]. »

Dans l'ensemble, le graphique 51 montre que les PEMS peuvent aider les participants à sortir de la catégorie des faibles revenus et à combler l'écart avec le salaire médian national. En moyenne, les revenus indexés des prestataires actifs qui ont participé à des PEMS ont augmenté plus rapidement que la MFR et les salaires médians nationaux. Alors que près des trois quarts des participants n'ont bénéficié que d'interventions légères/de passerelle via les SAE, un participant sur cinq a bénéficié d'un programme plus intensif de DC-R au cours de l'EF1213. Plus d'hommes que de femmes ont participé à des PEMS pendant cette période (55,7 % contre 44,3 %).

[35] Datta, N., World Bank (2018)
[36] Datta, N., Banque mondiale (2018)
[37] Datta, N., Banque mondiale (2018)
[38] Datta, N., Banque mondiale (2018)
[39] Fuller, S, Social Forces (2018)
[40] Leana, C.R. et D. Feldman (1991)

Graphique 48: Revenu indexé des prestataires actifs qui ont commencé à recevoir des prestations d'emploi et des mesures de soutien entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, 15 ans et plus, hommes et femmes, 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.

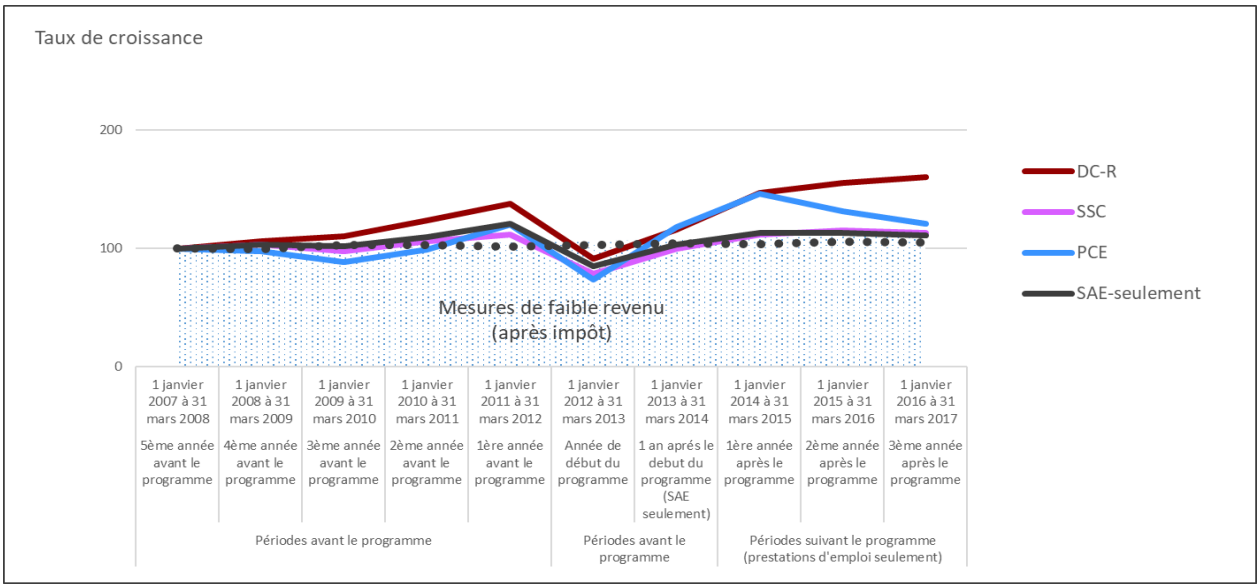
Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisée
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Les revenus indexés pour l'ensemble des participants au DC-R ont connu le taux de croissance global le plus élevé (50 %), de cinq ans avant la perte d'emploi, à trois ans après la participation au programme (Graphique 48). Celui-ci a été suivi par le taux de croissance des revenus pour le PCE, qui a connu une augmentation de 22 % sur la période de dix ans. Bien que le taux de croissance des revenus des groupes SSC et SAE-uniquement ait été plus faible que celui des autres programmes, ils ont tout de même augmenté plus rapidement que la MFR et les salaires médians, à respectivement 9 % et 6 %.

Les revenus moyens de l'ensemble des participants au DC-R ont augmenté de 50,3 %, passant de 20 448 $, cinq ans avant la perte d'emploi, à 30 731 $, trois ans après la participation au programme (Tableau 23). Le revenu des participants a dépassé la mesure de faible revenu (MFR) et est revenu à son niveau le plus élevé avant la perte d'emploi au cours de la première année suivant la fin du programme.

Leurs revenus ont continué à augmenter au cours des trois années qui ont suivi leur participation. Les revenus moyens des participants au DC-R ont comblé l'écart avec les salaires médians nationaux de 20,2 points de pourcentage sur la période de dix ans.

Graphique 49: Revenu indexé pour les prestataires actifs qui ont commencé à recevoir des prestations d'emploi et des mesures de soutien entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, 15 ans et plus, hommes, 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.

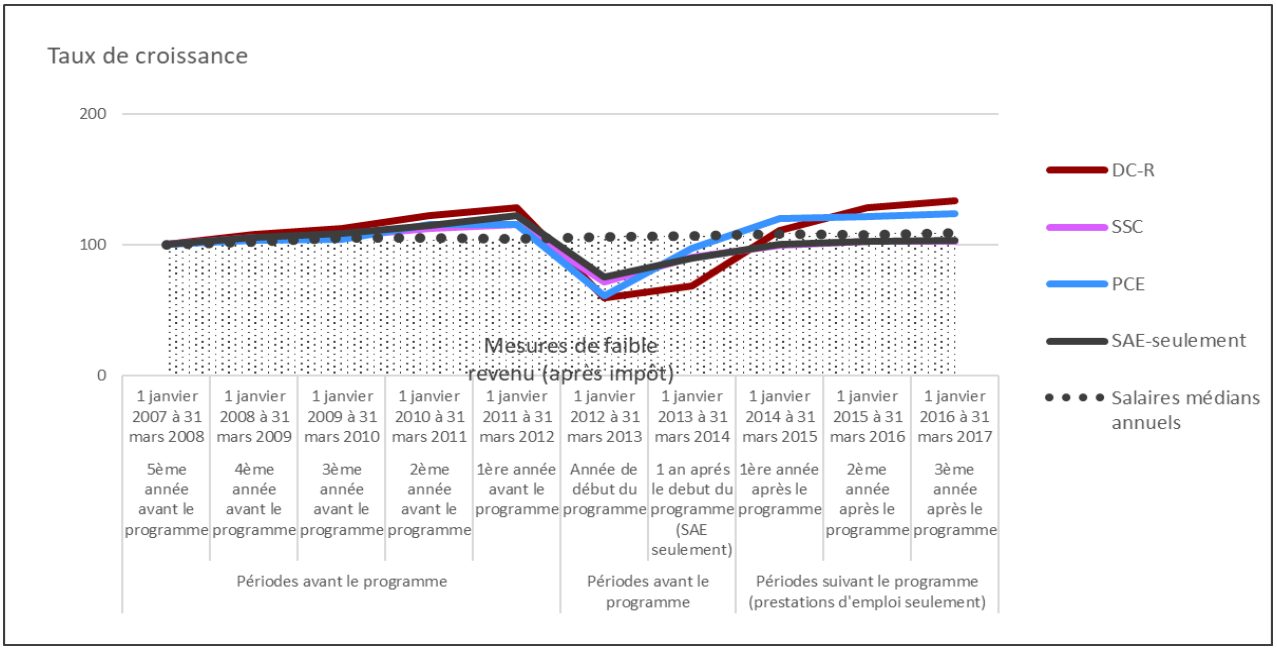
Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Cette forte croissance a été tirée par les participants masculins, dont le taux de croissance indexé a été de 60 % de l'EF0708 à l'EF1617 (Graphique 49). Le taux de croissance de leurs homologues féminines a été de 33 %, sur la même période. Les revenus moyens des hommes ont dépassé leur revenu le plus élevé avant la perte d'emploi au cours de la première année suivant le programme. Les revenus ont augmenté de 6,9 %, passant de 30 509 $ l'année précédant la perte d'emploi à 32 623 $ l'année suivant la participation au programme. Les revenus ont continué à augmenter pendant les trois années qui ont suivi la participation, pour atteindre 35 591 $. Les revenus des participants masculins au DC-R ont comblé l'écart avec les salaires médians nationaux de 24,9 points de pourcentage, passant de 52,5 % cinq ans avant la perte d'emploi à 27,6 % trois ans après la participation au programme.

Le revenu moyen des femmes participant au DC-R a également augmenté après leur participation au programme, mais à un rythme plus lent que celui des hommes, et à un niveau de revenu inférieur. Les

revenus des femmes sont revenus à leur niveau le plus élevé avant la perte d'emploi deux ans après la participation au programme, passant de 23 138 $ à 23 134 $ (Graphique 53). Le revenu a lentement augmenté la troisième année pour atteindre 24 042 $, soit une hausse de 3,9 % par rapport à l'année précédant la participation au programme.

Graphique 50 : Revenu indexé pour les prestataires actifs qui ont commencé à recevoir des prestations d'emploi et des mesures de soutien entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, 15 ans et plus, femmes, 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.

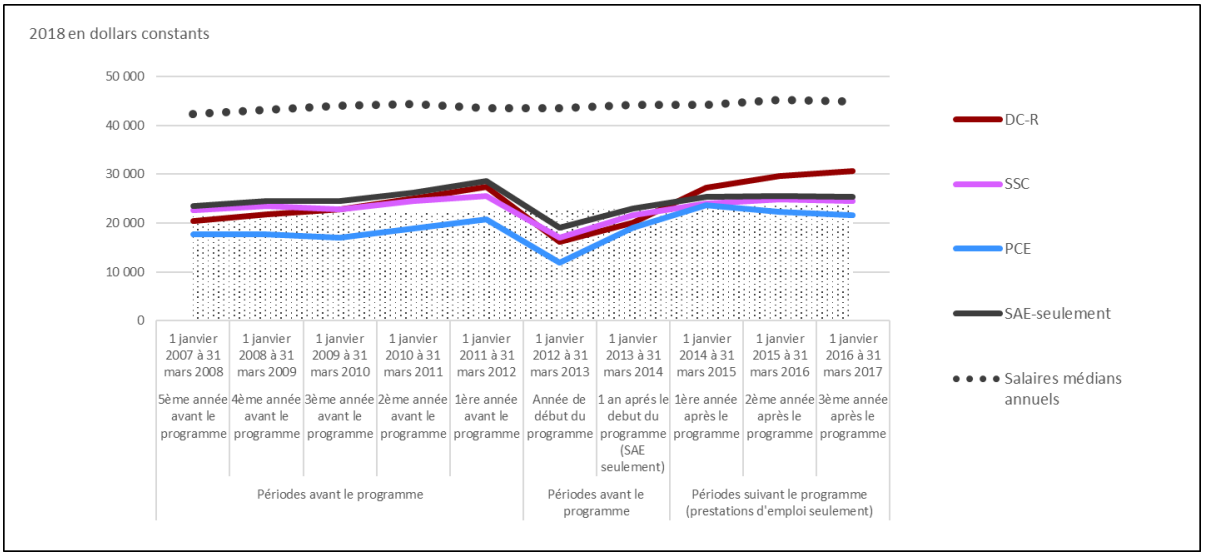
Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Le revenu moyen des femmes a comblé l'écart avec le salaire médian national de 10,6 points de pourcentage, passant de 53,1 % pour l'EF0708 à 42,5 % pour l'EF1617.

Parmi ceux qui ont participé au DC-R, 58,2% étaient des hommes et 41,8% des femmes (Tableau 20). La majorité des hommes étaient âgés de 25 à 34 ans et avaient tendance à occuper des emplois antérieurs de niveau de compétence B de la CNP. Il s'agissait d'emplois techniques ou de métiers spécialisés qui exigeaient généralement un diplôme d'études collégiales ou un apprentissage, comme les électriciens, les techniciens de réseaux informatiques ou les pompiers. La cohorte féminine était principalement âgée

de 25 à 34 ans, et près de la moitié du groupe avait des emplois de niveau de compétence C de la CNP. Ces « emplois intermédiaires nécessitent un diplôme d'études secondaires ou une formation propre à l'emploi, comme les travailleurs d'usine, les conducteurs de grand routier ou les serveurs d'aliments et de boissons[41] ».

Graphique 51 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, hommes et femmes, 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.

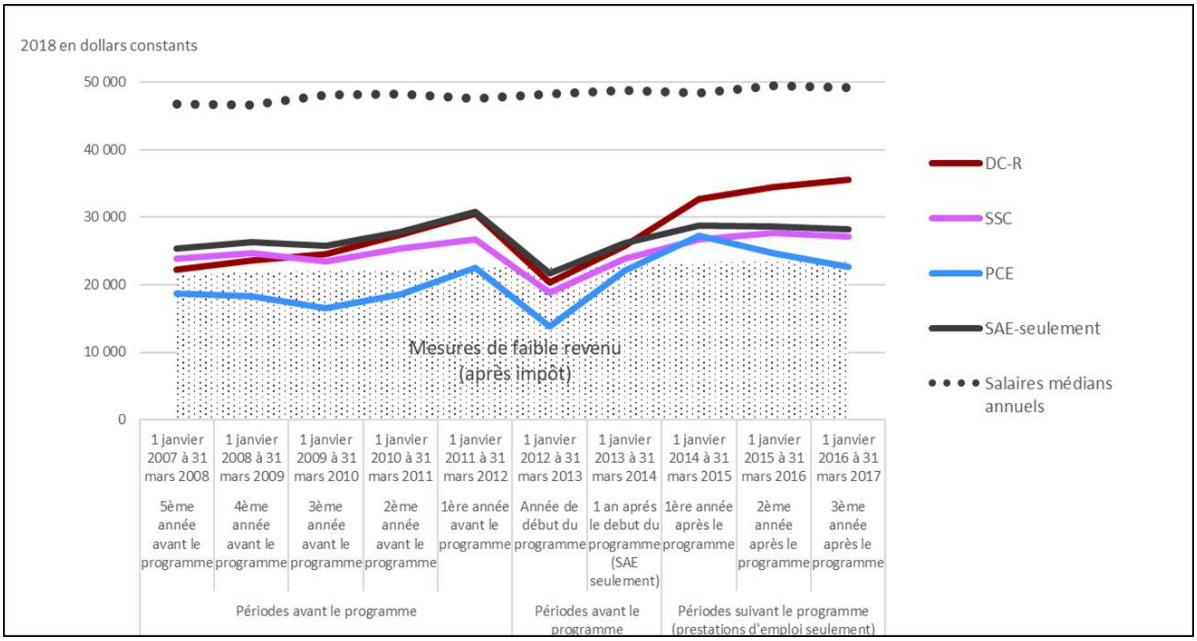
Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Le prochain programme à fort taux de croissance est le PCE. Le taux de croissance des revenus indexés des participants au PCE a augmenté de 22 % sur la période de dix ans (Graphique 48). Les revenus indexés globaux ont augmenté de 34 %, plus rapidement que la MFR et les salaires médians pour la période postérieure à la participation, mais les revenus indexés ont commencé à diminuer après la première année. Les participants masculins sont également à l'origine de cette tendance. Les revenus indexés des hommes ont augmenté de 21 % en dix ans, avec une hausse de 46 % l'année suivant leur participation au programme (Graphique 49). Les revenus indexés ont diminué régulièrement au cours des deux années suivantes. Les revenus indexés des femmes ont également augmenté, mais à un rythme plus lent que celui de leurs homologues masculins. Le taux de croissance global a été de 24 % sur

[41] Commission de la fonction publique du Canada (2016)

dix ans. Les revenus ont augmenté lentement, mais régulièrement pendant les trois années qui ont suivi la participation au programme (Graphique 50).

Graphique 52 : Revenu des prestataires actifs de l'assurance-emploi dans le cadre des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, hommes, 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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

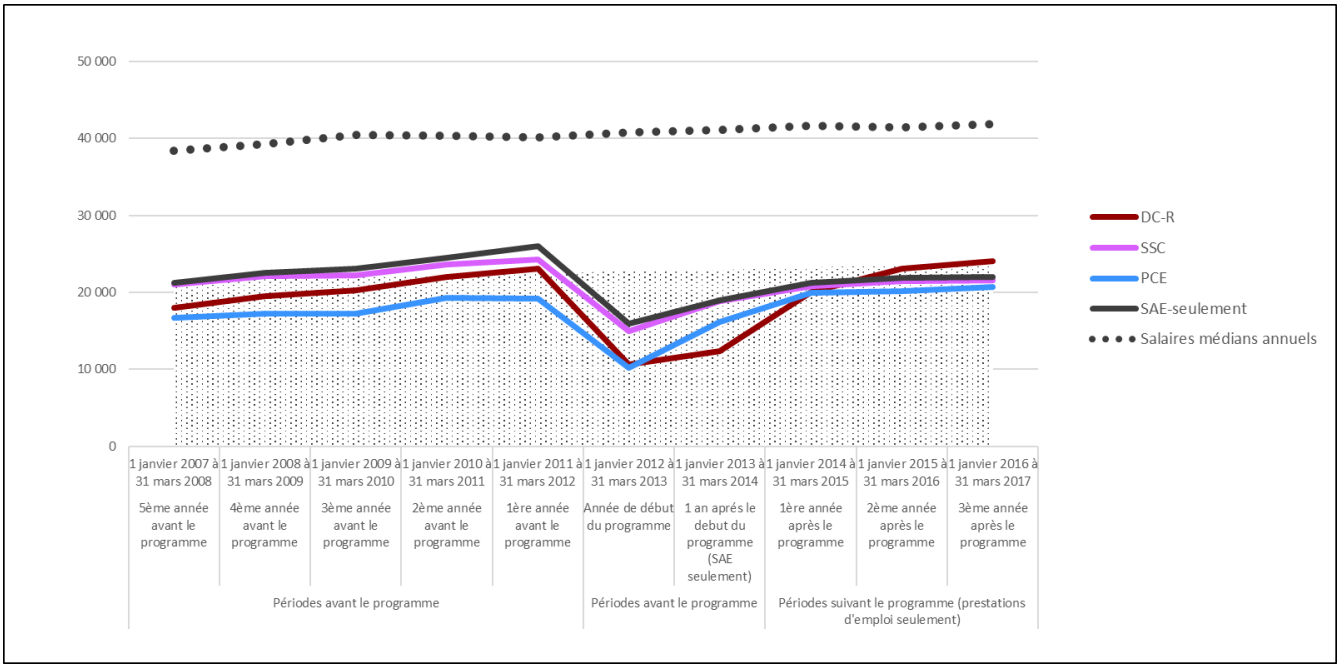
Dans l'ensemble, les revenus moyens de l'ensemble des participants au PCE ont dépassé le niveau de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi de 13,3 % au cours de la première année suivant la participation au programme, passant de 20 832 $ à 23 602 $ (Graphique 51). Les revenus ont suivi la tendance de la cohorte masculine et ont légèrement diminué la deuxième et la troisième année. Bien que les revenus totaux moyens soient restés inférieurs à la mesure de faible revenu pendant la période de dix ans, ils ont réduit l'écart avec les salaires médians nationaux de 6,4 points de pourcentage, passant de 58,3 % cinq ans avant le début des programmes à 51,9 % trois ans après.

Le revenu moyen des participants masculins aux PCE était supérieur la mesure de faible revenu l'année précédant la perte d'emploi et deux ans après la participation au programme. Les revenus de l'année suivant la participation au programme ont dépassé de 21,5 % le niveau de revenu le plus élevé précédent, passant de 22 479 $ à 27 302 $ (Graphique 52). Les revenus des hommes participant au PCE

ont comblé l'écart avec les salaires médians nationaux de 6,0 % sur dix ans, passant de 60,0 % pour l'EF0708 à 54,1 % pour l'EF1617.

Bien que les revenus des participantes au PCE soient restés inférieurs à la mesure de faible revenu pendant la période de dix ans, les revenus se sont améliorés après la participation au programme. Au cours de la première année suivant la participation au programme, les revenus ont dépassé de 7,3 % le niveau précédent le plus élevé, passant de 19 262 $ à 20 669 $ (Graphique 53). Les revenus des femmes du PCE ont réduit l'écart salarial avec les salaires médians nationaux de 6,1 points de pourcentage sur la période de dix ans, passant de 56,7 % cinq ans avant la perte d'emploi à 50,6 % trois ans après la participation.

Graphique 53 : Revenu des prestataires d'assurance-emploi actifs dans le cadre des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, femmes, 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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

La participation au PCE était répartie de manière égale entre les hommes et les femmes, à 50 % chacun (Tableau 20). Près d'un tiers des participants masculins au PCE étaient de jeunes travailleurs âgés de 25 à 34 ans. Près de la moitié de ce groupe avait des emplois de niveau de compétence D de la CNP. Il s'agit d'emplois peu qualifiés qui n'exigent pas de diplôme de fin d'études secondaires, comme le personnel

de nettoyage, les caissiers ou les pompistes. Plus d'un quart des femmes participant au PCE étaient âgées de 45 à 54 ans. Plus d'un tiers d'entre elles avaient auparavant des professions de niveau de compétence C de la CNP, comme le personnel de bureau, les greffières ou les assistantes à l'enseignement.

Contrairement au DC-R et au PCE, le taux de croissance indexé du revenu global des participants aux SSC (9 %) a augmenté à un rythme comparable à celui des salaires à faible revenu (11 %) et des salaires médians nationaux (6 %), et a ralenti après la perte d'emploi (Graphique 48). Alors que les revenus globaux des participants aux SSC ont chuté de 3 % par rapport à leur niveau le plus élevé avant la perte d'emploi (de 25 595 $ l'année précédant la participation à 24 542 $, trois ans après la participation), l'écart salarial sur dix ans s'est rétréci de 1,3 point de pourcentage par rapport aux salaires médians nationaux, passant de 46,7 % cinq ans avant la participation à 45,4 % trois ans après (Tableau 23).

Si l'on ventile ce groupe selon le sexe, les revenus indexés des hommes ont augmenté plus rapidement que les salaires médians et la MFR. Ce n'était pas le cas des femmes, dont les revenus indexés ont augmenté plus lentement que les salaires médians et la MFR, et sont restés dans la catégorie de faible revenu après l'intervention. Le revenu moyen des hommes bénéficiant de SSC est revenu à son niveau le plus élevé avant la perte d'emploi l'année suivant leur participation au programme (de 26 710 $ l'année précédant la perte d'emploi à 26 646 $ l'année suivant la participation), et a continué à augmenter de 3,4 % pour atteindre 27 615 $ la deuxième année suivant la participation (Tableau 24). En dix ans, le revenu des hommes dans les SSC a augmenté de 13,1 %, passant de 23 913 $ à 27 054 $. Les revenus des hommes ont comblé l'écart salarial de 3,9 points de pourcentage, passant de 48,9 % pour l'exercice 2007-2008 à 45,0 % pour l'EF1617. Le revenu des hommes était supérieur à la mesure de faible revenu avant la perte d'emploi, et est revenu supérieur à la mesure de faible revenu pendant la période du programme (un an après l'année de début), et a continué à s'éloigner de la mesure de faible revenu après l'intervention.

La trajectoire des revenus des femmes n'a pas suivi le même schéma que celle de leurs homologues masculins. Les revenus des femmes avant la perte d'emploi étaient inférieurs à la mesure de faible revenu ou se situaient autour de celui-ci, et sont restés inférieurs à la mesure de faible revenu après l'intervention. En dix ans, la croissance des revenus a suivi l'inflation pour s'établir à 2,6 %, passant de 20 991 à 21 547 $ (Tableau 25). La pauvreté s'est aggravée pour ce groupe après la perte d'un emploi, et l'écart salarial s'est creusé de 3,1 points de pourcentage avec les salaires médians nationaux, passant de 45,4 % pour l'EF0708 à 48,5 % pour l'EF1617.

Selon le tableau 20, il y avait plus d'hommes que de femmes participant aux SSC (54,2% contre 45,8%). Les deux cohortes étaient principalement âgées de 45 à 54 ans, et les deux groupes avaient auparavant un niveau de compétence C de la CNP, tels que les expéditeurs et les réceptionnaires, les serveurs d'aliments et de boissons, ou les aides à domicile. Selon les Services économiques de la RBC, « les femmes canadiennes étaient plus susceptibles de travailler dans des postes en contact direct avec la clientèle et dans des secteurs comme l'hébergement et les services de restauration. Le lieu de travail

des femmes, ainsi que leur tendance accrue à travailler à temps partiel, expliquent environ deux tiers des pertes d'emploi des femmes[42] [traduction libre] ».

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. Cette intervention n'est pas conçue pour traiter les obstacles structurels qui provoquent des pertes d'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 des SAE-seulement n'ont pas reçu d'autres interventions; ces personnes ont été exclues de ce groupe. Les SAE-seulement se concentrent sur le retour à l'emploi des travailleurs dans les plus brefs délais. Les SAE-seulement ne représentent pas un investissement à moyen terme sur le capital humain, et ne contribuent pas nécessairement à améliorer les revenus à long terme. Par conséquent, il est traité comme un groupe de comparaison dans cette analyse.

Après une perte d'emploi, le revenu global indexé des prestataires ne bénéficiant que des SAE a augmenté à un taux similaire (8 %) aux salaires médians nationaux (6 %) et à la MFR (11 %) (Graphique 48). Le revenu des prestataires bénéficiant des SAE-seulement n'est pas revenu à son niveau le plus élevé avant la perte d'emploi. Au lieu de cela, il a chuté de 10,7 %, passant de 28 621 $, un an avant la perte d'emploi, à 25 569 $, deux ans après la perte d'emploi (Graphique 51). Les revenus globaux ont dépassé la mesure de faible revenu au cours de la deuxième année suivant la participation au programme, et sont restés supérieurs à la mesure de faible revenu pendant la période suivant le programme.

Ni les hommes ni les femmes participant aux SAE-seulement n'ont retrouvé leurs niveaux de revenu antérieurs. Cependant, les revenus des hommes ont augmenté plus rapidement que ceux de leurs homologues féminines. Les revenus indexés des hommes ont été égaux aux salaires à faible revenu et aux salaires médians nationaux dans les années suivant une intervention, et ont dépassé la MFR et les salaires médians nationaux dans les années suivantes. En dix ans, les revenus indexés des hommes ont augmenté de 11 % (Graphique 49). Les revenus moyens des hommes ont dépassé la mesure de faible revenu (+14,3 %) l'année suivant l'intervention, et sont restés au-dessus de ce niveau chaque année après la participation. En dix ans, les revenus moyens des hommes ont réduit l'écart avec les salaires médians nationaux (des hommes) de 3,2 points de pourcentage, passant de 45,8 % pour l'EF0708 à 42,6 % pour l'EF1617 (Tableau 24).

Cependant, les femmes qui n'ont bénéficié que d'interventions de type SAE-seulement sont tombées plus profondément dans la pauvreté après avoir perdu leur emploi. Les revenus indexés des femmes (Graphique 50) qui n'ont bénéficié que d'interventions de SAE ont augmenté moins vite (4 % sur dix ans) que les salaires médians nationaux (9 %) et la MFR (11 %). Les femmes participant aux SAE ont eu des revenus inférieurs à ceux de leurs homologues masculins pendant toute la période de dix ans. Avant la perte d'emploi, les revenus des femmes se situaient juste au-dessus de la mesure de faible revenu. Après la perte d'emploi, les revenus ne se sont pas revenus à leurs niveaux précédents et sont restés inférieurs à la mesure de faible revenu après les interventions (Graphique 53). Les revenus diminués de 15,3 %, passant de 26 046 $ (un an avant la perte d'emploi) à 22 055 $ (trois ans après l'intervention). Les revenus étaient de 0,2 % inférieurs au seuil de faible revenu au cours de l'EF0708 (revenu de

[42] Dejardins, D., et Freestone, C., novembre 2020

21 308 $ contre une mesure de faible revenu de 21 344 $), mais sont tombés à 6,6 % en dessous de ce seuil au cours de l'EF1617. L'écart avec les salaires médians nationaux pour les femmes s'est creusé de 2,7 points de pourcentage, passant de 44,6 % pour l'EF0708 à 47,3 % pour l'EF1617 (Tableau 25).

D'après le tableau 20, le groupe SAE-seulement comptait une plus grande proportion d'hommes que de femmes (55,1 % à 44,9 %). Les deux cohortes étaient principalement issues des professions de niveau de compétence C de la CNP, des emplois intermédiaires qui nécessitent un diplôme d'études secondaires ou une formation propre à l'emploi, comme les serveurs d'aliments et de boissons, les vendeurs au détail ou les agents à la billetterie et aux services aériens. La cohorte masculine était principalement composée de jeunes travailleurs âgés de 25 à 34 ans. La cohorte féminine comprenait principalement des travailleuses d'âge moyen, entre 45 et 54 ans.

Comme les SAE sont une intervention passerelle et un substitut à l'absence d'intervention, le fait que les femmes tombent dans la pauvreté après avoir perdu leur emploi est probablement moins imputable aux lacunes du programme et davantage révélateur des problèmes structurels du marché du travail et de la société qui nécessitent une intervention de politique. Alors que les hommes et les femmes avaient des CNP similaires avant les interventions, les cohortes d'hommes étaient pour la plupart des travailleurs plus jeunes.

À l'exception du DC-R, la majorité des femmes bénéficiant des PEMS ont perdu leur emploi en milieu de carrière, ce qui peut indiquer des problèmes structurels supplémentaires liés au vieillissement et aux travailleurs âgés. « Dans les pays occidentaux, la perte d'un emploi à ce stade de la vie peut être synonyme de précarité économique à long terme qui peut aboutir à une exclusion définitive du marché du travail[43] [traduction libre]. » Selon Fournier et al., les travailleurs âgés de 45 ans et plus sont confrontés à plus de défis pour retourner au travail. Ils ont moins de chances d'être réemployés dans l'année, par rapport aux travailleurs âgés de 25 à 34 ans, et les emplois qu'ils trouvent sont souvent précaires et constituent des « déclassements professionnels[44] [traduction libre]». Les travailleurs d'âge moyen et âgés sont confrontés à « des facteurs préjudiciables tels que l'âge avancé, le faible niveau d'études et la mauvaise santé [traduction libre] ». [45] Ils peuvent être confrontés à un déséquilibre des compétences, « l'écart entre les capacités requises sur le marché du travail et celles que possèdent réellement les travailleurs âgés[46] [traduction libre] ». Les travailleurs peuvent également être confrontés à l'âgisme, un « stéréotype systématique selon lequel les travailleurs sont considérés comme moins flexibles et moins productifs, possèdent des compétences obsolètes et sont trop chers pour l'entreprise[47] [traduction libre]». La combinaison du chômage en milieu de vie, d'un faible niveau de compétences et d'études et du fait d'être une femme présente de multiples vulnérabilités pour ces travailleurs face aux changements du cycle économique. Ces travailleurs peuvent être plus désavantagés dans la transition de leurs compétences vers un marché du travail en mutation, plus axé sur l'économie de la connaissance[48].

[43] Fournier, G., Zimmermann, Masdonati et Gauthier, 2018 (page 1)
[44] Fournier et al., 2018 (page 2)
[45] Fournier et al., 2018 (page 2)
[46] Fournier et al., 2018 (page 2)
[47] Fournier et al., 2018 (page 2)
[48] Conseil national des aînés, Canada (2016)

« Malgré l'attention accrue portée à l'émancipation économique des femmes, celles-ci continuent de connaître des résultats économiques plus faibles que les hommes[49] [traduction libre]. » La participation aux PEMS n'a pas produit les mêmes résultats pour les hommes et les femmes. Le revenu a commencé à un niveau inférieur pour les femmes que pour les hommes qui ont participé aux mêmes programmes. Contrairement aux revenus des hommes, qui ont dépassé les plus hauts niveaux précédents après la participation au programme, les revenus moyens globaux des femmes ne se sont pas redressés après la perte d'emploi et sont restés en dessous du seuil de faible revenu après le programme.

Tableau 24 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, sexe total, Canada, dollars constants 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant le		Périodes suivant le programme		
	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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	20 448 $	21 878 $	22 753 $	25 125 $	27 407 $	16 216 $	20 119 $	27 331 $	29 698 $	30 731 $
SSC	22 580 $	23 478 $	22 883 $	24 568 $	25 595 $	17 087 $	21 579 $	23 979 $	24 825 $	24 542 $
PCE	17 667 $	17 730 $	16 944 $	18 891 $	20 832 $	11 938 $	19 053 $	23 602 $	22 377 $	21 615 $
SAE-seulement	23 533 $	24 593 $	24 545 $	26 319 $	28 621 $	19 069 $	22 956 $	25 355 $	25 569 $	25 434 $
Salaires médians annuels	42 369 $	43 172 $	44 097 $	44 444 $	43 575 $	43 585 $	44 278 $	44 181 $	45 318 $	44 920 $
Mesures de faible revenu (après impôt)	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

[49] OCDE, 2019 (page 5)

Tableau 25 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, hommes, Canada, dollars constants 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant le		Périodes suivant le programme		
	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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	22 195 $	23 625 $	24 528 $	27 385 $	30 509 $	20 278 $	25 746 $	32 623 $	34 468 $	35 591 $
SSC	23 913 $	24 622 $	23 386 $	25 354 $	26 710 $	18 834 $	23 800 $	26 646 $	27 615 $	27 054 $
PCE	18 691 $	18 259 $	16 586 $	18 510 $	22 479 $	13 745 $	22 036 $	27 302 $	24 619 $	22 590 $
SAE-seulement	25 365 $	26 277 $	25 777 $	27 831 $	30 741 $	21 640 $	26 184 $	28 719 $	28 621 $	28 216 $
Salaires médians annuels (hommes)	46 764 $	46 548 $	48 102 $	48 265 $	47 509 $	48 235 $	48 793 $	48 349 $	49 454 $	49 162 $
Mesures de faible revenu (après impôt)	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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 26 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, femmes, Canada, dollars constants 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant le		Périodes suivant le programme		
	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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	18 043 $	19 474 $	20 311 $	22 014 $	23 138 $	10 627 $	12 377 $	20 048 $	23 134 $	24 042 $
SSC	20 991 $	22 115 $	22 283 $	23 632 $	24 265 $	15 005 $	18 931 $	20 800 $	21 498 $	21 547 $
PCE	16 671 $	17 217 $	17 292 $	19 262 $	19 231 $	10 184 $	16 158 $	20 011 $	20 202 $	20 669 $
SAE-seulement	21 308 $	22 547 $	23 050 $	24 483 $	26 046 $	15 946 $	19 036 $	21 270 $	21 863 $	22 055 $
Salaires médians annuels (femmes)	38 471 $	39 264 $	40 451 $	40 321 $	40 150 $	40 853 $	41 117 $	41 684 $	41 406 $	41 842 $
Mesures de faible revenu (après impôt)	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Résultats généraux pour les Canadiens racialisés

La discrimination raciale dans le processus d'embauche et d'emploi a été bien étudiée et documentée au cours des années. Ng et Gagnon (2020) rapportent que les préjugés conscients et inconscients des employeurs font que les membres des minorités visibles ont moins de chances d'obtenir des entretiens d'embauche et sont plus susceptibles d'être sous-employées dans des emplois moins bien rémunérés, qui manquent de responsabilités et qui sous-utilisent leurs compétences[50]. « Les obstacles à l'emploi et à l'avancement continuent de nuire aux populations racialisées du Canada. La pleine participation économique des Canadiens racialisés continue d'accuser un retard par rapport à celle de leurs homologues non racialisés. Les minorités racialisées et les immigrants connaissent un taux de chômage et de sous-emploi plus élevé, les femmes racialisées et immigrantes étant particulièrement touchées. [traduction libre] »[51] Les recherches indiquent qu'une plus grande proportion de minorités visibles participent au marché du travail que leurs homologues, mais qu'elles connaissent un taux de chômage plus élevé[52]. Cette étude révèle également que les membres des minorités visibles sont moins susceptibles d'occuper des postes de direction et gagnent moins que leurs homologues non racialisés. Ng et Gagnon ont constaté que « les immigrants sont surreprésentés dans les secteurs et les professions les moins bien rémunérées [avec] une incidence particulièrement négative sur les immigrants racialisés[53] [traduction libre] ». Il faut noter que tous les Canadiens racialisés ne sont pas des immigrants, et que tous les immigrants ne sont pas des membres des minorités visibles. Cependant, les Canadiens racialisés sont souvent stéréotypés en tant qu'immigrants et marginalisés sur le marché du travail.

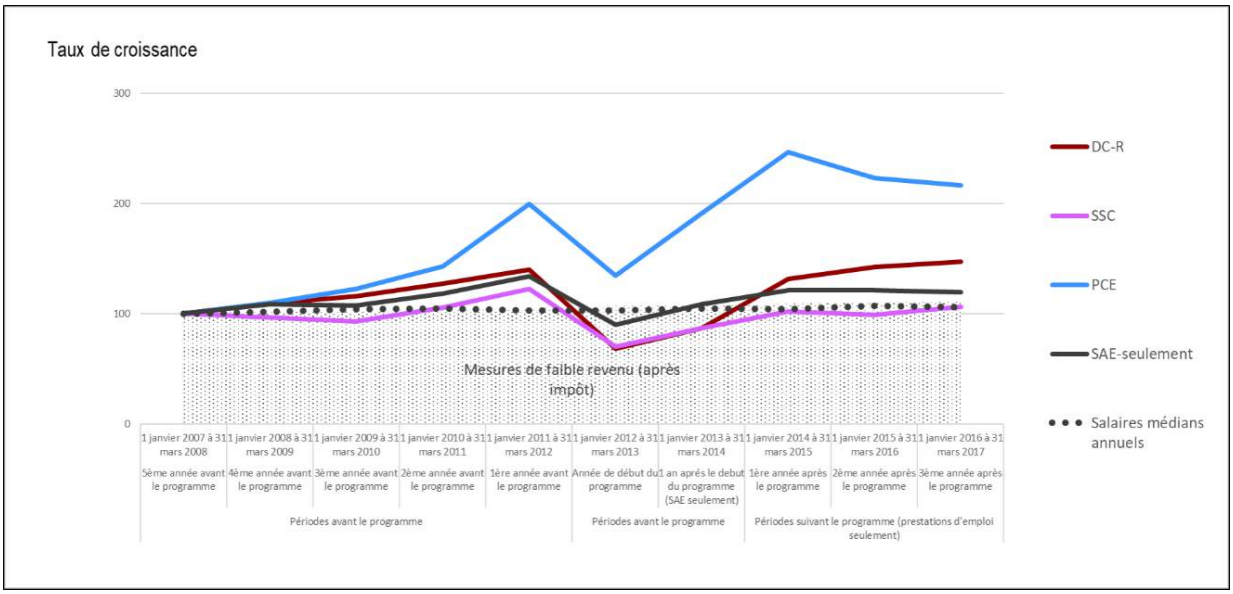
Pour une étude, Philip Orepoulos (2011) a envoyé des milliers de curriculum vitae aux employeurs de Toronto et de Montréal et a révélé que « les employeurs font preuve de discrimination substantielle par leur nom [traduction libre] ».[54] Il a été constaté que « les curriculums vitae avec des noms de sonorisation en anglais sont 39 pour cent plus susceptibles de recevoir des rappels [traduction libre] ».[55] Lors du suivi, les employeurs ont utilisé les barrières linguistiques comme base de leurs décisions d'embauche, mais aucun des employeurs n'a appelé les candidats pour vérifier leurs compétences linguistiques[56]. Bertrand et Mullainathan (2003) ont fait état de résultats similaires aux États-Unis, où les mêmes curriculums vitæ avec des noms anglicisés ont eu 50 % de rappels en plus pour des entretiens par rapport aux noms afro-américains. Ils ont également constaté que les curriculum vitæ de meilleure qualité, avec des compétences et des titres de compétences améliorés, avaient moins d'effet pour les noms afro-américains[57]. La discrimination existe dans toutes les professions et tous les secteurs, y compris les contractants fédéraux et les « employeurs souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi[58] [traduction libre] ».

---

[50] Ng, E., et Gagnon, S. (2020)
[51] Ng et Gagnon (2020)
[52] Ng et Gagnon (2020)
[53] Ng et Gagnon (2020)
[54] Oreopoulos, P., American Economic Journal (2011)
[55] Oreopoulos (2011)
[56] Oreopoulos (2011)
[57] Bertrand, M., et Mullainathan, S., National Bureau of Economic Research (2003)
[58] Bertrand et Mullainathan (2003)

Les participants aux PEMS faisant partie des minorités visibles représentaient 3,8 % de la cohorte qui a commencé les programmes entre 2012 et 2013. La majorité des personnes de couleur participant aux PEMS étaient des hommes, et occupaient auparavant des emplois de niveau C de la CNP. Cette tendance suit la cohorte plus importante de personnes n'appartenant pas à une minorité visible, dont la plupart sont des hommes exerçant des professions de niveau C de la CNP. Une exception est observée pour les participants au PCE n'appartenant pas à une minorité visible, qui étaient principalement des femmes occupant des emplois de niveau D de la CNP. Il faut noter que les membres des minorités visibles et les immigrants ne sont pas interchangeables; ce ne sont pas toutes les personnes appartenant à des minorités visibles qui sont des immigrants, et tous les immigrants ne sont pas des membres des minorités visibles. La majorité des membres des minorités visibles qui ont participé à des interventions ne sont pas de nouveaux immigrants au Canada. Les membres des minorités visibles qui sont également de nouveaux immigrants représentaient 10,9 % du DC-R, et 20,3 % du PCE. Hormis le groupe des SAE-seulement, le programme qui présente la plus forte proportion de participation pour les deux cohortes est le DC-R.

Graphique 54 : Revenus indexés des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, minorités visibles, Canada



Remarques Les mesures de faible revenu (MFR) après impôt sont fixées à 50% du revenu médian ajusté du ménage, pour une personne seule. 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.

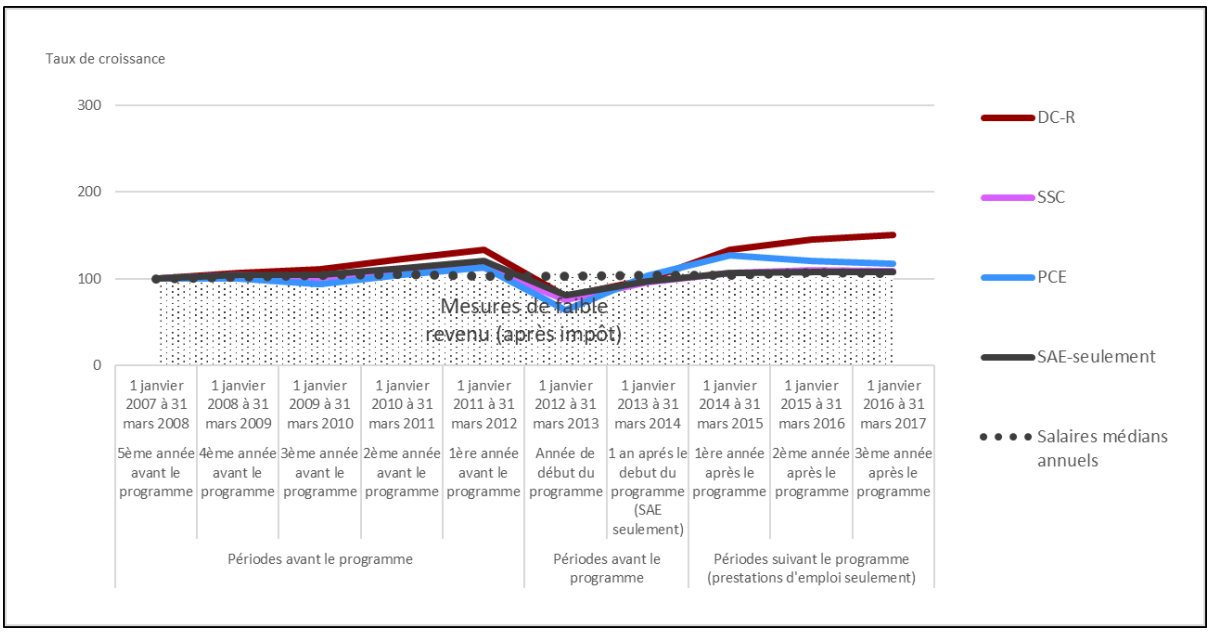
Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

La participation aux EDMT a eu des effets positifs pour les personnes de couleur (Graphique 54). Le revenu total moyen des personnes de couleur au cours de la période de dix ans était supérieur de 3,1 % à celui des personnes n'appartenant pas à une minorité visible, après leur participation aux PEMS. Avant les interventions, les personnes de couleur avaient des revenus inférieurs (-1,1 %) à ceux de leurs

homologues, soit 22 573 $ pour les membres des minorités visibles contre 22 819 $ pour les minorités non visibles (Tableaux 26 et 27). Après participation, les revenus des membres des minorités visibles étaient de 8,3 % supérieurs à ceux des minorités non visibles (de 27 353 $ à 25 257 $). Cette tendance a été alimentée par les participants aux PCE, avec un taux de croissance indexé de 116 % sur dix ans, dont les revenus sont passés de 14 494 $ (EF0708) à 31 343 $ (EF1617).

En dix ans, le revenu indexé des membres des minorités visibles qui ont participé aux interventions liées aux PCE a augmenté deux fois plus vite que les salaires médians nationaux et la mesure de faible revenu. Le revenu moyen des minorités visibles qui ont participé à des interventions liées aux PCE a augmenté de 146,5 %, passant de cinq ans avant la perte d'emploi (14 494 $) à leur première année après la participation (35 732 $), et a dépassé de 23,6 % leurs revenus les plus élevés avant la perte d'emploi, de 28 898 $ à 35 732 $ (Tableau 26). Pendant les trois années qui ont suivi l'intervention, les revenus sont restés supérieurs au niveau de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi. Les participants aux PCE qui sont des personnes de couleur ont comblé l'écart salarial avec les salaires médians nationaux de 35,6 points de pourcentage, passant de 65,8 % cinq ans avant la perte d'emploi à 30,2 % trois ans après la participation au programme. Avant l'intervention, les participants avaient tendance à gagner des revenus inférieurs à la mesure de faible revenu, jusqu'à l'année précédant la perte d'emploi (Graphique 56).

Graphique 55 : Revenus indexés des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, hors minorités visibles, 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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.

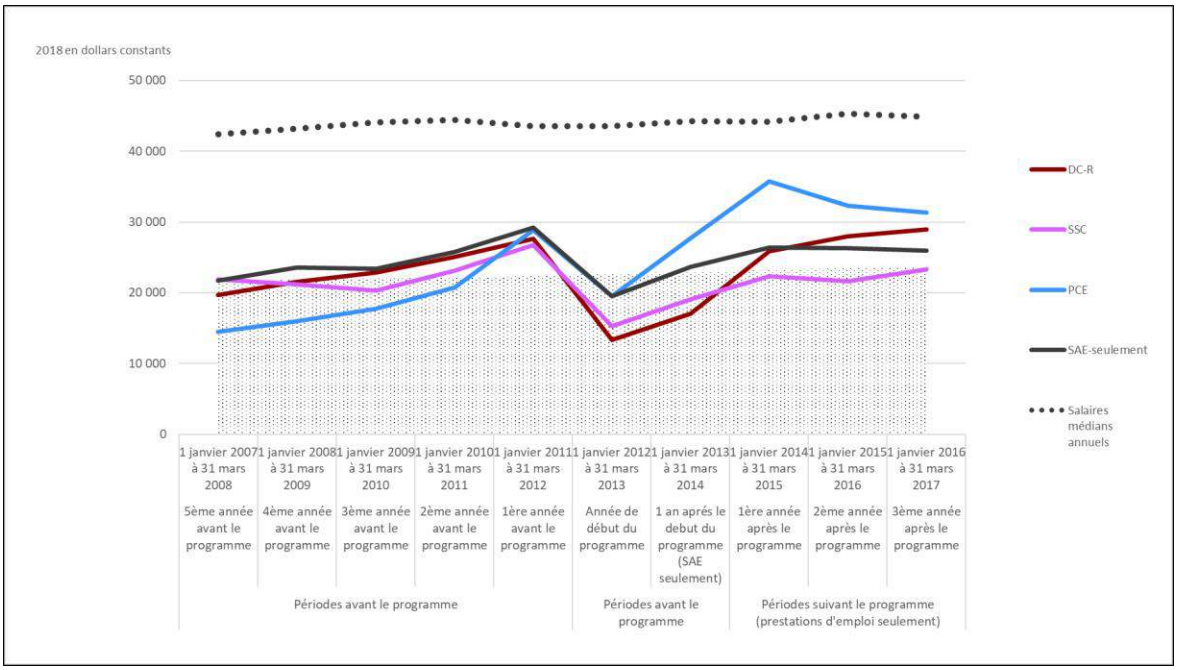
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Le revenu des participants a dépassé la mesure de faible revenu pendant la période du programme, et leurs revenus ont continué à croître au-delà de la pauvreté tout au long de la période suivant le programme. L'écart avec le faible revenu s'est creusé de 64,8 points de pourcentage sur dix ans, passant de 32,1 % sous la mesure de faible revenu cinq ans avant l'intervention à 32,7 % au-dessus de la mesure de faible revenu trois ans après la participation.

Le taux de croissance indexé du revenu des participants aux PCE qui ne font pas partie des minorités visibles a augmenté de 17 % sur dix ans (Graphique 54). Cette croissance a été plus rapide que celle des salaires médians nationaux (6 %) et le faible revenu (11 %). Contrairement aux résultats des participants qui étaient des membres des minorités visibles, le revenu moyen de cette cohorte est resté inférieur à la mesure de faible revenu au cours de la période de dix ans. Toutefois, le revenu suivant l'intervention a dépassé les niveaux précédents les plus élevés de 12,3 %, passant de 20 265 $, le niveau de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi, à 22 748 $, un an après la participation au programme (Graphique 56). L'écart avec les salaires médians nationaux a diminué de 4,4 points de pourcentage, passant de 57,8 % pour l'EF0708 à 53,4 % pour l'EF1617. Le revenu moyen a lentement refermé l'écart avec le faible revenu de 4,8 points de pourcentage en dix ans, passant de 16,2 % à 11,4 % en dessous de la mesure de faible revenu.

Les participants aux PCE sont pour la plupart de jeunes travailleurs appartenant à des minorités visibles et non visibles (25 à 34 ans). Les participants des minorités visibles sont pour la plupart des hommes exerçant des professions de niveau C de la CNP (par exemple, les employés de soutien de bureau généraux, les employés travaillant dans les domaines des banques, des assurances et des finances, ou les répartiteurs). Le groupe qui ne fait pas partie des minorités visibles est principalement composé de femmes occupant des postes de niveau D de la CNP (comme caissières, serveuses au comptoir ou autres professions de soutien).

Graphique 56 : Revenu des prestataires d'assurance-emploi actifs dans le cadre des Prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, minorités visibles, 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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

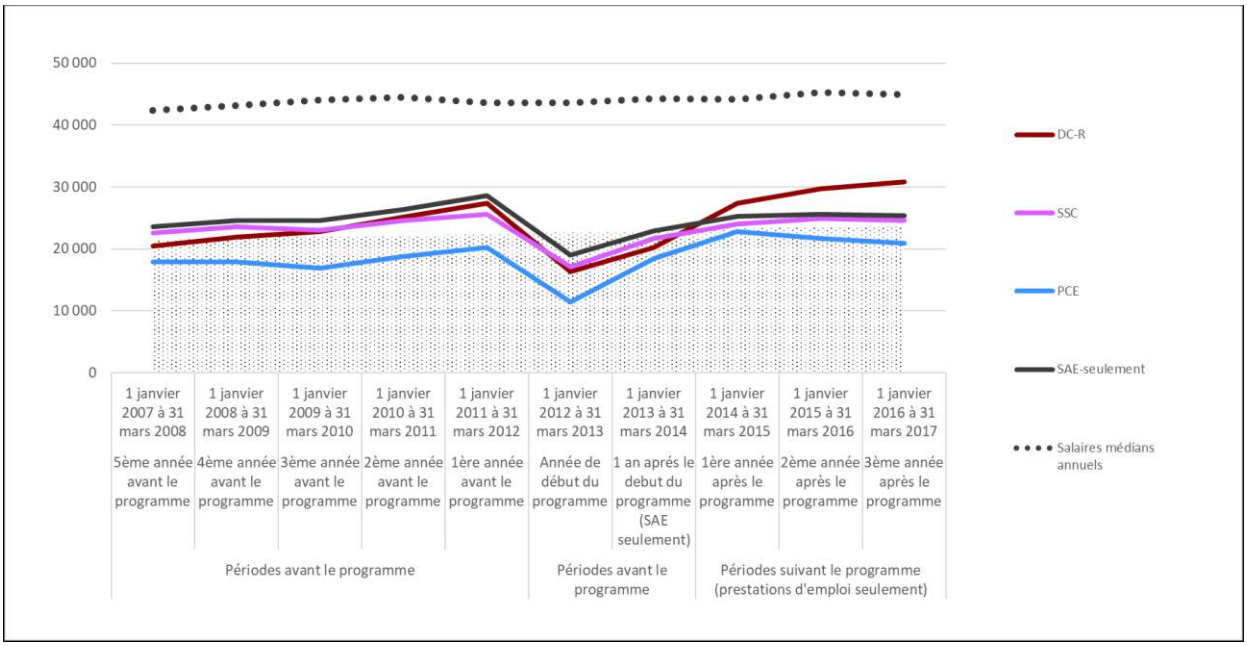
Le taux de croissance du revenu indexé des participants au DC-R était élevé pour les deux cohortes. Le taux de croissance sur dix ans des revenus des membres des minorités visibles était de 47 %, tandis que celui de leurs homologues était de 50 % (Graphique 55). Le revenu moyen des membres des minorités visibles, après l'intervention du DC-R, a dépassé de 1,5 % les niveaux les plus élevés qu'ils avaient atteints avant le programme, deux ans après l'intervention, passant de 27 593 $ à 28 002 $, et continue d'augmenter pour atteindre 28 988 $ (trois ans après), dépassant de 5,1 % les revenus antérieurs avant le programme. Cela suit une tendance similaire pour les personnes qui ne sont pas des minorités visibles, où le revenu après participation a atteint le même niveau que les revenus antérieurs les plus élevés un an après la participation, et a dépassé de 8,6 % les niveaux de revenu les plus élevés la deuxième année, passant de 27 401 $ à 29 751 $. Les revenus ont poursuivi leur trajectoire ascendante au cours de la troisième année, atteignant 30 786 $.

Le revenu des minorités visibles qui ont participé au DC-R a comblé l'écart avec les salaires médians nationaux de 18,1 points de pourcentage, passant de 53,5 % pour l'EF0708 à 35,5 % pour l'EF1617 (Graphique 56). L'écart avec le faible revenu s'est creusé de 30,5 points de pourcentage en dix ans,

passant de moins de -7,8 % pour l'EF0708 à plus de 22,7 % pour l'EF1617. L'écart salarial a également diminué de 20,2 points de pourcentage pour les minorités non visibles, passant de 51,7 % pour l'EF0708 à 31,5 % pour l'EF1617, et l'écart de revenu s'est creusé de 34,4 points de pourcentage, passant à une baisse de -4,1 % pour l'EF0708 à une hausse de 30,3 % pour l'EF1617.

Les membres des minorités visibles qui ont participé au DC-R étaient principalement des hommes âgés de 35 à 44 ans ayant des professions de niveau C de la CNP. Les minorités non visibles participant au DC-R étaient également majoritairement des hommes exerçant des professions de niveau C de la CNP, mais étaient des travailleurs plus jeunes âgés de 25 à 34 ans.

Graphique 57 : Revenu des prestataires d'assurance-emploi actifs dans le cadre des Prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, hors minorités visibles, 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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Alors que les revenus des participants aux SSC sont restés inférieurs ou égaux à la mesure de faible revenu, les revenus des minorités visibles ont augmenté plus lentement et sont restés inférieurs à la mesure de faible revenu, par rapport à leurs homologues qui ne sont pas des minorités visibles. Le revenu indexé des membres des minorités visibles qui ont participé aux SSC est resté inférieur à la mesure de faible revenu et aux salaires médians nationaux. Les revenus indexés ont augmenté de 6 %, contre 11 % pour la mesure de faible revenu et de 6 % pour les salaires médians nationaux (Graphique

54). Si les revenus globaux ont augmenté de 6,4 % en dix ans, passant de 21 914 $ pour l'EF0708 à 23 327 $ pour l'EF1617, ils ne sont pas retournés à leurs niveaux de revenus antérieurs. Le revenu le plus élevé après intervention était de 12,9 % inférieur aux niveaux précédents, passant de 26 791 $ pour l'EF1112 à 23 327 $ pour l'EF1617 (Tableau 26). L'écart salarial est resté relativement inchangé sur dix ans, avec une différence de 0,2 point de pourcentage entre 48,3 % (EF0708) et 48,1 % (EF1617). Les membres des minorités visibles sont tombés encore plus dans la pauvreté, l'écart par rapport au seuil de faible revenu s'est réduit de 3,9 points de pourcentage, passant de 2,7 % au-dessus de la mesure de faible revenu cinq ans avant la perte d'emploi à 1,2 % en dessous de la mesure de faible revenu trois ans après la participation au programme.

Les revenus indexés des participants aux SSC qui ne sont pas des minorités visibles ont également augmenté en dessous de la MFR (de 9 à 11 %), mais la croissance a été supérieure aux salaires médians nationaux (6 %) (Graphique 55). Les revenus de la première année après la participation ont quitté la mesure de faible revenu (+3,3 %), et sont restés supérieurs à la mesure de faible revenu pendant les trois années suivant la participation. Sur la période de dix ans, les revenus ont augmenté de 8,8 %, passant de 22 603 $ (EF0708) à 24 584 $ (EF1617) (Tableau 27). Les revenus après la participation ont baissé de 2,4 % par rapport aux niveaux précédents, passant de 25 553 $ (EF1112) à 24 934 $ (EF1617). L'écart avec les salaires médians nationaux a diminué de 1,4 point de pourcentage, passant de 46,7 % pour l'EF0708 à 45,3 % pour l'EF1617 (Graphique 57). Si les revenus sont restés au-dessus de la mesure de faible revenu, ils se sont rapprochés de la pauvreté en dix ans (1,8 point de pourcentage). Les participants aux SSC des deux cohortes étaient principalement des hommes qui ont perdu leur emploi en milieu de carrière (âgés de 45 à 54 ans). Les deux groupes étaient principalement issus de professions de niveau C de la CNP.

Les SAE constituent une passerelle permettant aux prestataires d'avoir recours à une intervention, sans aucun soutien direct pour surmonter les obstacles structurels. Il illustre le retour au travail des prestataires qui ont surtout géré leur propre transition. Aucune des deux cohortes n'est revenue à leur niveau de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi. Le revenu le plus élevé des minorités visibles après la perte d'un emploi était inférieur de 9,6 % aux niveaux précédents (de 29 193 $ pour l'EF1112 à 26 378 $ pour l'EF1415) (Tableau 26). Les revenus indexés des membres des minorités visibles, qui n'ont reçu que des SAE, ont augmenté légèrement plus rapidement (19 %) que la MFR (11 %) et les salaires médians nationaux (6 %) (Graphique 54). L'écart avec les salaires médians nationaux s'est réduit de 6,4 points de pourcentage, passant de 48,6 % (EF0708) à 42,3 % (EF1617). Le revenu global des membres des minorités visibles s'est éloigné de la mesure de faible revenu de 7,8 points de pourcentage sur la période de dix ans, passant de 2,0 % au-dessus de la mesure de faible revenu (EF0708) à 9,8 % au-dessus du faible revenu (EF1617).

Le revenu indexé des membres des minorités non visibles qui n'ont reçu que des SAE a connu un taux de croissance similaire (8 %) à celui de la mesure de faible revenu (11 %) et des salaires médians nationaux (6 %) sur dix ans (Graphique 55). Cette cohorte n'est pas revenue à son niveau de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi, les revenus ont chuté de 10,7 % par rapport aux niveaux précédents (de 28 597 $ pour l'EF1112 à 25 536 $ pour l'exercice 2015-2016). L'écart avec les salaires médians nationaux est faible, puisqu'il s'est creusé de 0,9 point de pourcentage, passant de 44,3 % (EF0708) à

43,4 % (EF1617) (Graphique 57). Alors que ce groupe est resté pour la plupart du temps au-dessus de la mesure de faible revenu, il s'est rapproché de la pauvreté de 3,0 points de pourcentage en dix ans (de +10,6 % pour l'EF0708 à +7,6 % pour l'EF1617). Les deux cohortes qui ont bénéficié d'interventions uniquement dans le cadre des SAE étaient principalement des hommes ayant des professions de niveau C de la CNP et qui ont perdu leur emploi en milieu ou en fin de carrière (âgés de 45 à 54 ans).

Les groupes de SSC et de SAE-seulement étaient composés de travailleurs ayant perdu leur emploi en milieu ou en fin de carrière, dans des emplois exigeant des compétences et un niveau d'éducation moindres. La baisse de revenu des deux groupes, l'un bénéficiant d'une allocation d'emploi active et l'autre ne recevant qu'un traitement de passerelle EAS, peut être le signe d'obstacles structurels à leur retour au travail. Selon le Conseil national des personnes âgées, « la récession de 2008 a montré comment les travailleurs âgés ayant un faible niveau d'éducation sont plus vulnérables aux changements du cycle économique. [...] Les travailleurs âgés ayant un faible taux d'alphabétisation, un faible niveau d'éducation ou des compétences techniques ou informatiques limitées peuvent être désavantagés dans leur quête de transition d'un travail à forte intensité de main-d'œuvre à un travail de bureau[59] [traduction libre]. » De même, Fournier et al. (2018), ont constaté que les travailleurs qui perdent leur emploi à l'âge de 45 ans ou plus sont confrontés à de multiples obstacles. Il s'agit notamment du déséquilibre des compétences, du faible niveau d'éducation et de la discrimination sous forme d'âgisme[60]. « Lorsque les travailleurs âgés reviennent sur le marché du travail, les emplois qu'ils trouvent sont souvent synonymes à la fois de précarité et de déclassement professionnel, et sont marqués par une baisse considérable des revenus[61] [traduction libre]. » En outre, la cohorte des travailleurs en milieu et en fin de carrière qui sont des membres des minorités visibles et qui reviennent sur le marché du travail est confrontée à un niveau de discrimination accrue fondée sur la race ou l'appartenance ethnique[62].

[59] Conseil national des aînés, Canada (2016)
[60] Fournier, G., Zimmermann, H., Masdonati, J., et Gauthier, C. (2018, 29 juin)
[61] Fournier, *et al.* (2018).
[62] Fournier, *et al.* (2018).

Tableau 27 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, minorités visibles, Canada, dollars constants de 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant 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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	19 686 $	21 520 $	22 841 $	25 045 $	27 593 $	13 368 $	17 074 $	25 848 $	28 002 $	28 988 $
SSC	21 914 $	21 165 $	20 300 $	23 104 $	26 791 $	15 287 $	19 057 $	22 375 $	21 650 $	23 327 $
PCE	14 494 $	15 944 $	17 719 $	20 722 $	28 898 $	19 500 $	27 682 $	35 732 $	32 318 $	31 343 $
SAE-seulement	21 763 $	23 576 $	23 406 $	25 788 $	29 193 $	19 515 $	23 636 $	26 378 $	26 342 $	25 937 $
Salaires médians	42 369 $	43 172 $	44 097 $	44 444 $	43 575 $	43 585 $	44 278 $	44 181 $	45 318 $	44 920 $
Mesures de faible revenu (après	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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 28 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, hors minorités visibles, Canada, dollars constants de 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant 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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	20 472 $	21 889 $	22 750 $	25 127 $	27 401 $	16 307 $	20 216 $	27 378 $	29 751 $	30 786 $
SSC	22 603 $	23 558 $	22 972 $	24 619 $	25 553 $	17 149 $	21 666 $	24 035 $	24 934 $	24 584 $
PCE	17 890 $	17 856 $	16 889 $	18 763 $	20 265 $	11 405 $	18 445 $	22 748 $	21 677 $	20 930 $
SAE-seulement	23 608 $	24 636 $	24 593 $	26 342 $	28 597 $	19 050 $	22 928 $	25 311 $	25 536 $	25 412 $
Salaires médians annuels	42 369 $	43 172 $	44 097 $	44 444 $	43 575 $	43 585 $	44 278 $	44 181 $	45 318 $	44 920 $
Mesures de faible revenu (après impôt)	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Résultats généraux pour les peuples autochtones du Canada

Les résultats sur le marché du travail des peuples autochtones du Canada sont touchés par plus d'un siècle d'injustices historiques. Ces inégalités sont trop vastes pour être entièrement couvertes dans ce rapport. Cette analyse ne peut rendre compte que des résultats généraux pour les peuples autochtones qui ont participé aux programmes financés par les EDMT. Une étude plus approfondie est nécessaire pour commencer à mieux comprendre ces déséquilibres et les mesures à prendre en faveur de l'inclusion et de la réconciliation.

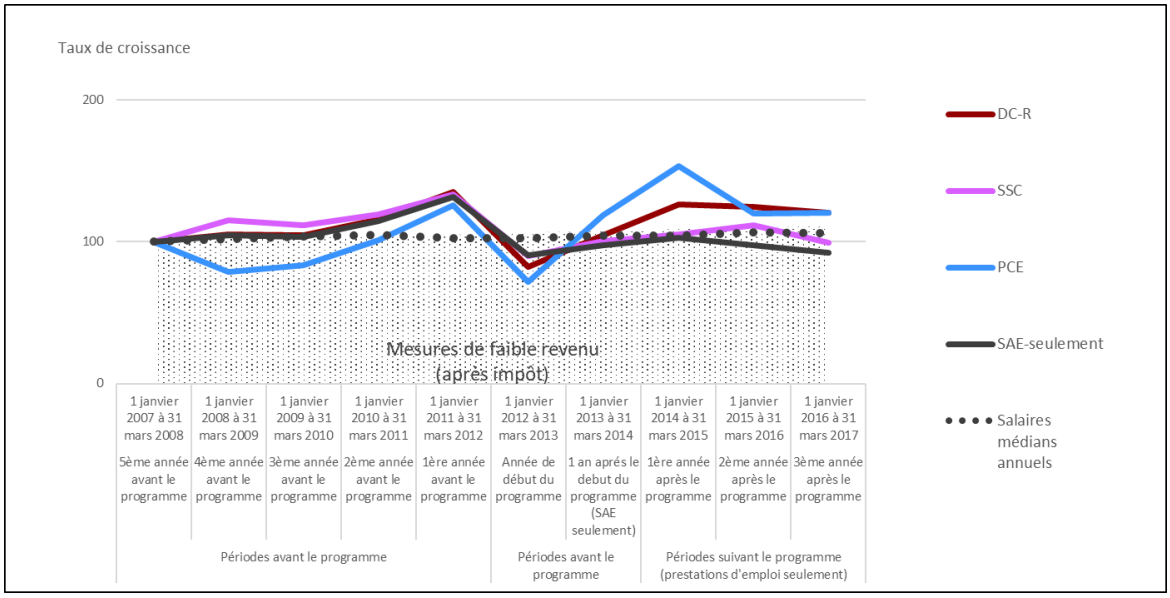
Selon l'OCDE, « les Canadiens autochtones et non autochtones n'affichent pas les mêmes résultats sur le marché du travail[63] [traduction libre] ». « Au cours de la dernière décennie, les groupes autochtones ont presque toujours connu des résultats moins bons que leurs homologues non autochtones en matière de taux d'activité, d'emploi et de chômage[64]. [traduction libre] » Les peuples autochtones du Canada, qui « participent à la population active ont toujours connu des disparités de salaires et de revenus[65] [traduction libre] ».

[63] OCDE (2018), page 17 (en anglais seulement)
[64] OCDE (2018), page 26 (en anglais seulement)
[65] OCDE (2018), page 28 (en anglais seulement)

Selon l'Université Ryerson et le Conseil canadien des entreprises autochtones, certains obstacles systématiques touchant les résultats sur le marché du travail sont, entre autres, le sous-financement chronique de l'éducation, le manque d'infrastructures telles qu'un Internet fiable, la pauvreté intergénérationnelle et les effets résiduels du système des pensionnats. Ils signalent qu'une grande proportion de jeunes et d'adultes autochtones ne terminent pas leurs études secondaires, ou « obtiennent leur diplôme sans les compétences essentielles requises en matière d'alphabétisation et de calcul[66] [traduction libre] ». Il est indiqué que les travailleurs autochtones sont également victimes de discrimination en raison des obstacles à l'emploi et à l'embauche[67], du harcèlement et de l'intimidation en milieu de travail[68], et du manque de formation et de soutien complet adaptés à la culture[69]. La recherche suggère que les programmes du marché du travail pour les peuples autochtones doivent comprendre un partenariat communautaire et être culturellement sensibles.

Dans l'ensemble, 4,0 % des prestataires actifs qui ont participé aux PEMS *ont déclaré avoir le statut de peuples autochtones*. La majorité des participants étaient de jeunes travailleurs masculins âgés de 25 à 34 ans. Du 1er janvier 2007 au 31 mars 2017, le revenu moyen des participants autochtones était inférieur de 10,6 % à celui de leurs homologues canadiens non autochtones (20 406 $ à 22 821 $). En outre, les participants des Premières Nations, des Inuits et des Métis avaient des compétences et des niveaux d'éducation plus variés que le groupe canadien non autochtone, certains prestataires provenant de professions de niveau B de la CNP.

Graphique 58 : Revenu indexé des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaires médians et mesures de faible revenu, 15 ans et plus, peuples autochtones du Canada, Canada



[66] Ryerson Today, Université de Ryerson (2020, 23 juillet)
[67] Commission canadienne des droits de l'homme (2020, 18 juin)
[68] Ryerson Today, Université de Ryerson (2020, 23 juillet)
[69] Ryerson Today, Université de Ryerson (2020, 23 juillet)

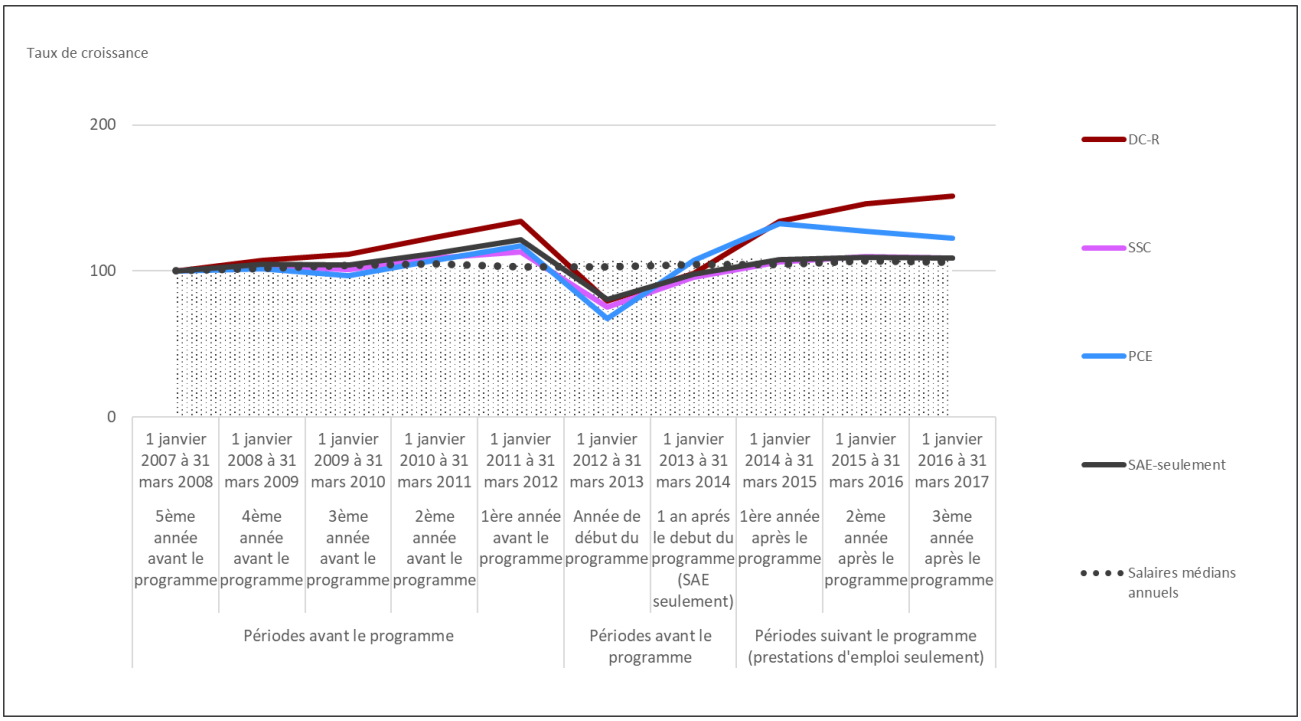
Remarques Les mesures de faible revenu (MFR) après impôt sont fixées à 50% du revenu médian ajusté du ménage, pour une personne individuelle.
SAE-seulement n'a pas de période de programme prolongée. La période d'un an après le début est en dehors de la période du programme.

Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Le programme ayant la trajectoire de revenus la plus forte et la plus durable pour les peuples autochtones est le DC-R. Ceux qui ont participé aux programmes DC-R ont augmenté leurs revenus indexés de 21 % entre 2007 et 2017 (Graphique 58). Le revenu indexé a augmenté plus rapidement que les salaires médians nationaux (6 %) et la mesure de faible revenu (11 %). Après la perte d'emploi, les revenus des peuples autochtones n'ont pas retrouvé leurs plus hauts niveaux de salaire antérieurs, les *revenus* ont chuté de 6,5 %, passant de 26 484 $ (EF1112) à 24 764 $ (EF1415), un an après les PEMS (Tableau 28). Les *revenus* ont lentement diminué de 4,5 % au cours des trois années après la participation au programme, passant de 24 764 $ (EF1415) à 23 639 $ (EF1617). Les revenus après la participation au programme sont restés supérieurs à la mesure de faible revenu pendant toute la période de trois ans. En dix ans, les salaires ont quitté la mesure de faible revenu de 8,3 points de pourcentage, de -8,2 % (EF0708) à +0,1 % (EF1617) (Graphique 60). Les salaires des participants ont comblé l'écart avec les salaires médians nationaux de 6,4 points de pourcentage, passant de 53,8 %, cinq ans avant la perte d'emploi, à 47,4 %, trois ans après la participation au programme.

En revanche, le revenu des Canadiens non autochtones qui ont participé au programme de DC-R a atteint son niveau le plus élevé avant le programme au cours de l'année suivant la participation, et a continué à augmenter de 12,9 %, passant de 27 438 $ (EF1112) à 30 971 $ (EF1617), au cours de la troisième année suivant la participation (Tableau 29). Les revenus indexés de cette cohorte ont augmenté plus rapidement (51 %) que la mesure de faible revenu (11 %) et les salaires médians nationaux (6 %) (Graphique 59). L'écart salarial pour les participants canadiens non autochtones a diminué de 20,6 points de pourcentage, passant de 51,7 % cinq ans avant la perte d'emploi à 31,1 % trois ans après la participation (Graphique 61). Les *revenu*s ont diminué de 35,2 points de pourcentage, passant de -4,1 % (EF0708) à 31,1 % (EF1617). Si les deux groupes ont des profils similaires, leurs résultats sont très différents. Les deux groupes sont principalement composés de jeunes hommes âgés de 25 à 34 ans, issus d'emplois de niveau de compétence C de la CNP.

Graphiques 59 : Revenu indexé des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaires médians et mesures de faible revenu, 15 ans et plus, population non autochtone, Canada



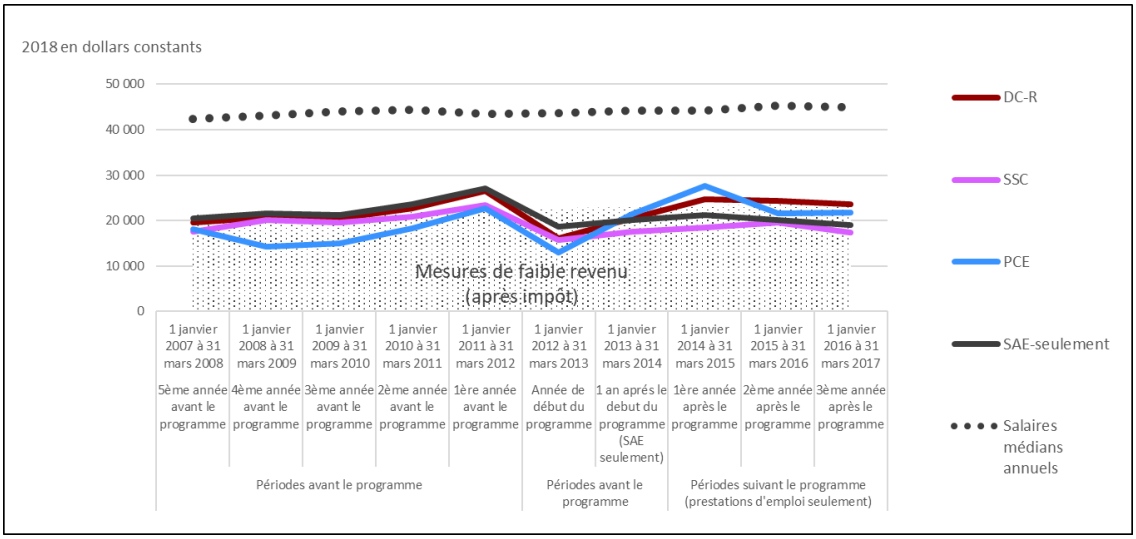
Remarques Les mesures de faible revenu (MFR) après impôt sont fixées à 50% du revenu médian ajusté du ménage, pour une personne individuelle.
SAE-seulement n'a pas de période de programme prolongée. La période d'un an après le début est en dehors de la période du programme.

Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Si les revenus des participants autochtones aux PCE ont également connu une forte croissance globale, ils ont été plus volatils, probablement en raison du nombre réduit de participants (1,0 % des participants autochtones ont pris part aux programmes de PCE). Les revenus indexés de l'EF0708 à l'EF1617 ont augmenté de 21 % (Graphique 58). Les revenus ont augmenté plus rapidement que les salaires médians nationaux (6 %) et la mesure de faible revenu (11 %). Ces résultats doivent être étudiés plus en détail dans les prochains rapports. Le revenu après participation au programme a connu une forte hausse l'année suivant la participation au programme, mais il a chuté la deuxième année, cependant il a commencé à augmenter légèrement la troisième année. Alors que ce groupe a connu un faible niveau de revenu tout au long de la période de dix ans, les salaires ont augmenté et ont lentement comblé l'écart avec les salaires médians nationaux de 5,9 points de pourcentage, passant de 57,5 % pour l'EF0708 à 51,6 % pour l'EF1617 (Graphique 60). Les *revenus* en hausse ont permis de sortir de la pauvreté de 7,7 points de pourcentage, passant de -15,6 % (EF0708) en dessous de la mesure de faible revenu à -7,9 % (EF1617).

Cela a suivi une tendance similaire pour les participants canadiens non autochtones, dont le revenu indexé a augmenté de 22 % au cours de la période de dix ans (Graphique 59). Les revenus indexés des participants non autochtones aux PCE ont augmenté plus rapidement que les salaires médians (6 %) et la mesure de faible revenu (11 %). Dans l'année qui a suivi l'intervention, les *revenu*s de ce groupe ont dépassé de 12,7 % le niveau de *revenu* le plus élevé avant la perte d'emploi, passant de 20 724 $ (EF1112) à 23 362 $ (exercice 2014-2015), mais ont chuté au cours de la deuxième et de la troisième année suivant le programme (Tableau 29). En dix ans, les revenus des participants non autochtones aux PCE ont réduit l'écart avec le salaire médian de 6,5 points de pourcentage, passant de 58,4 % (EF0708) à 51,9 % (EF1617). Comme leurs homologues, les revenus de ce groupe ont été faibles tout au long de la période de dix ans, mais ont commencé à s'éloigner de la mesure de faible revenu de 8,8 points de pourcentage, passant de -17,3 % (EF0708) à -8,5 % (EF1617) (Graphique 61).

Graphique 60 : Revenu des prestataires d'assurance-emploi actifs dans le cadre des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 au 31 mars 2013, selon le salaire médian et le faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, peuples autochtones du Canada, 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.

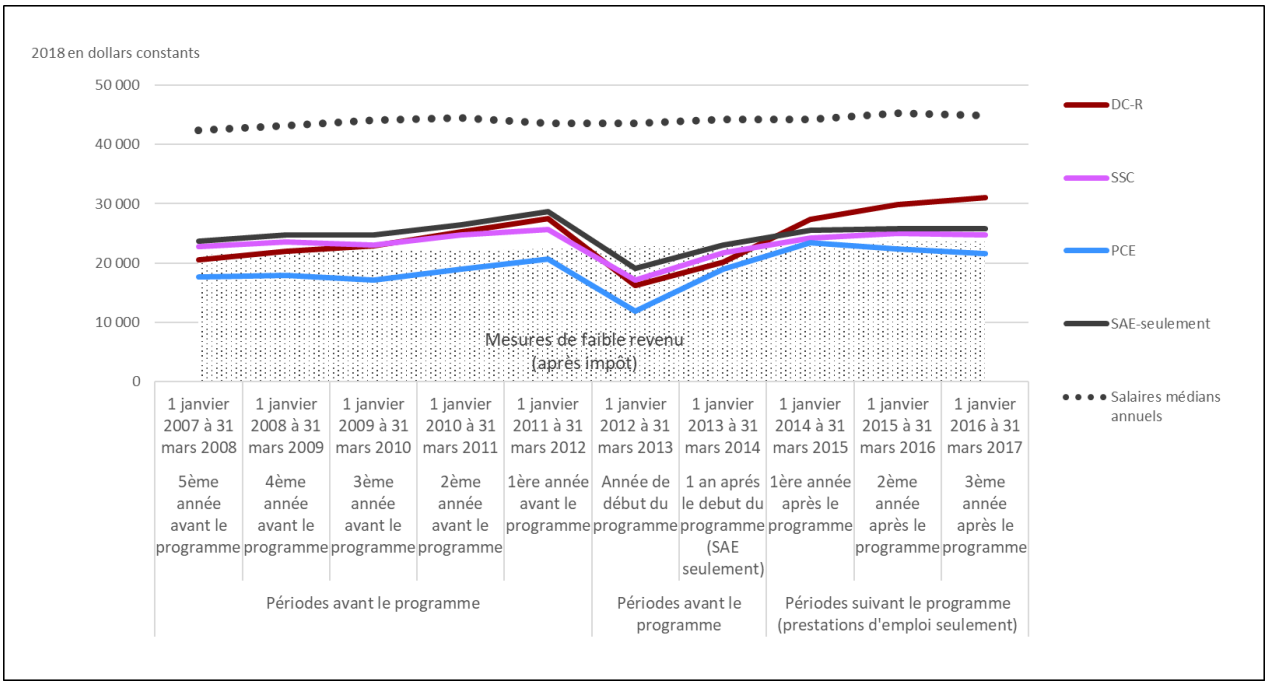
Sources Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Les deux cohortes occupaient des professions de niveau de compétence D de la CNP. Il s'agit d'emplois peu qualifiés qui n'exigent pas de diplôme d'études secondaires. La majorité des peuples autochtones qui ont participé aux PCE étaient âgés de 25 à 44 ans et étaient majoritairement des hommes. En comparaison, la majorité des participants canadiens non autochtones étaient âgés de 25 à 34 ans, et étaient majoritairement des femmes.

Le revenu indexé des peuples autochtones qui ont participé aux SSC a chuté de 1 % au cours de la période de dix ans. Le revenu indexé a augmenté moins vite que le salaire médian et la mesure de faible revenu. Les *revenus* de ce groupe sont restés pour la plupart en dessous de la mesure de faible revenu tout au long de la période de dix ans. Les revenus après la participation au programme n'ont pas retrouvé le niveau de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi, mais ont chuté de 16,4 %, passant de 23 375 $ (EF1112) à 19 550 $ (EF1516) (Tableau 28). De cinq ans avant la perte d'emploi à trois ans après la participation au programme, l'écart salarial s'est creusé de 2,7 points de pourcentage, passant de 58,7 % (EF0708) à 61,3 % (EF1617). Le revenu de ce groupe a encore baissé de 8,5 %, passant de -17,9 % (EF0708) à -26,4 % (EF1617) (Graphique 60). En général, les *revenu*s étaient plus bas pour ce groupe, et il était plus touché par les pertes d'emploi.

En revanche, les revenus indexés des Canadiens non autochtones qui participaient aux SSC ont augmenté de 9 % en dix ans (Graphique 59). Si elle a augmenté plus rapidement que le salaire médian (6 %), sa croissance a été plus lente que celle de la mesure de faible revenu (11 %). Comme leurs homologues, les revenus de ce groupe n'ont pas retrouvé leur niveau le plus élevé avant la perte d'emploi (-2,6 %). Toutefois, les revenus de ce groupe sont restés relativement stables après les interventions et sont pour la plupart restés supérieurs à la mesure de faible revenu pendant dix ans (Graphique 61). Les revenus des participants canadiens non autochtones aux SSC ont réduit l'écart salarial avec les salaires médians nationaux de 1,5 point de pourcentage, passant de 46,3 % (EF0708) à 44,9 % (EF1617).

Graphique 61 : Revenu des prestataires d'assurance-emploi actifs dans le cadre des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, âgés de 15 ans et plus, dollars constants de 2018, population non autochtone, 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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Alors que les *revenu*s se sont maintenus au-dessus de la mesure de faible revenu pendant dix ans, ils se sont accrus à un rythme plus lent et se sont rapprochés de 1,7 point de pourcentage à la pauvreté en dix ans, passant de 6,6 % (EF0708) au-dessus du faible revenu à 4,9 % (EF1617).

La majorité des participants aux subventions salariales ciblées des deux groupes étaient des hommes âgés de 45 à 54 ans. Il s'agit de travailleurs qui ont perdu leur emploi en milieu de carrière. Les profils d'habiletés de ces deux groupes sont variés. Les participants issus des groupes autochtones avaient des professions de niveau de compétence B de la CNP, tandis que leurs homologues avaient des professions de niveau de compétence C de la CNP. Les emplois de niveau de compétence B de la CNP sont plus techniques et exigent un diplôme d'études supérieures, un apprentissage ou une formation spécialisée. Les emplois de niveau C de la CNP sont des emplois intermédiaires qui exigent un diplôme d'études secondaires ou une formation propre à l'emploi. Une analyse plus approfondie est nécessaire pour comprendre les obstacles au retour au travail de cette cohorte.

Dans l'ensemble, les participants qui n'ont reçu que des SAE, des interventions légères, n'ont pas retrouvé leurs niveaux de revenus antérieurs après avoir perdu leur emploi. Toutefois, l'incidence a été plus importante chez les participants autochtones lesquels ont vu leur revenu non seulement tomber sous le seuil de pauvreté après leur participation au programme, mais aussi continuer à baisser chaque année après le programme. Les revenus indexés des participants autochtones qui n'ont reçu que le SAE ont chuté de 7 % sur dix ans, la tendance à la baisse commençant par la perte d'emplois. Le revenu a augmenté à un rythme plus lent que les salaires médians et les mesures de faibles revenus. Les revenus ont connu une croissance plus lente que les salaires médians et la mesure de faible revenu. Le revenu après participation était de 22,0 % inférieur au niveau le plus élevé avant la perte d'emploi, de 27 110 $ (EF1112) à 21 150 $ (EF1415) (Tableau 28). L'écart salarial s'est éloigné de 6,2 points de pourcentage des salaires médians nationaux, passant de 51,4 % (EF0708) à 57,6 % (EF1617). La pauvreté a augmenté pour ce groupe de 15,8 points de pourcentage, passant de *revenu* de -3,6 % (EF0708) inférieurs à la mesure de faible revenu à -19,4 % (EF1617).

Les revenus indexés des prestataires canadiens non autochtones qui n'ont reçu que les SAE-seulement ont augmenté de 9 % en dix ans (Graphique 59). Ils ont augmenté plus vite que le salaire médian, mais moins vite que la mesure de faible revenu. Le revenu après la perte d'emploi était inférieur de 10,0 % au niveau de revenu le plus élevé précédent (de 28 689 $ pour l'EF1112 à 25 817 $ pour l'exercice 2015-2016) (Tableau 29). En dix ans, l'écart avec les salaires médians nationaux a diminué de 1,4 point de pourcentage, passant de 44,1 % (EF0708) à 42,7 % (EF1617). Les *revenu*s sont restés pour la plupart au-dessus de la mesure de faible revenu pendant cette période, mais se sont rapprochés de celui-ci de

2,0 points de pourcentage, passant de 10,9 % au-dessus *de la mesure de* faible revenu pour l'EF0708, à 8,9 % au-dessus de la mesure de faible revenu pour l'EF1617 (Graphique 61).

La majorité des prestataires des SAE étaient des travailleurs masculins qui exerçaient des professions de niveau de compétence C de la CNP. Les prestataires autochtones des SAE des étaient principalement de jeunes travailleurs âgés de 25 à 34 ans. La majorité des prestataires canadiens non autochtones aux SAE étaient des travailleurs en milieu de carrière âgés de 45 à 54 ans.

Les obstacles auxquels se heurtent les peuples autochtones sur le marché du travail sont systémiques, multiformes et complexes. Le retour au travail et les effets de la participation aux programmes des PEMS doivent faire l'objet d'une analyse plus approfondie dans une étude future.

Tableau 29 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, peuples autochtones du Canada, Canada, dollars constants 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant 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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	19 587 $	20 631 $	20 507 $	22 750 $	26 484 $	16 115 $	20 496 $	24 764 $	24 376 $	23 639 $
SSC	17 516 $	20 208 $	19 523 $	20 875 $	23 375 $	15 788 $	17 608 $	18 479 $	19 550 $	17 372 $
PCE	18 018 $	14 246 $	15 026 $	18 242 $	22 645 $	12 973 $	21 415 $	27 612 $	21 658 $	21 749 $
SAE-seulement	20 572 $	21 511 $	21 258 $	23 638 $	27 110 $	18 611 $	20 066 $	21 150 $	20 057 $	19 042 $
Salaires médians annuels	42 369 $	43 172 $	44 097 $	44 444 $	43 575 $	43 585 $	44 278 $	44 181 $	45 318 $	44 920 $
Mesures de faible revenu (après impôt)	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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 30 : Revenu des prestataires actifs des prestations d'emploi et mesures de soutien, du 1er janvier 2012 et le 31 mars 2013, avec salaire médian et faible revenu, 15 ans et plus, population non autochtone, Canada, dollars constants 2018

	Périodes avant le programme					Périodes avant 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 aprés le debut du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	1 janvier 2007 à 31 mars 2008	1 janvier 2008 à 31 mars 2009	1 janvier 2009 à 31 mars 2010	1 janvier 2010 à 31 mars 2011	1 janvier 2011 à 31 mars 2012	1 janvier 2012 à 31 mars 2013	1 janvier 2013 à 31 mars 2014	1 janvier 2014 à 31 mars 2015	1 janvier 2015 à 31 mars 2016	1 janvier 2016 à 31 mars 2017
DC-R	20 477 $	21 921 $	22 829 $	25 206 $	27 438 $	16 220 $	20 107 $	27 418 $	29 879 $	30 971 $
SSC	22 742 $	23 583 $	22 990 $	24 686 $	25 666 $	17 129 $	21 706 $	24 155 $	24 993 $	24 771 $
PCE	17 646 $	17 939 $	17 059 $	18 930 $	20 724 $	11 876 $	18 912 $	23 362 $	22 420 $	21 607 $
SAE-seulement	23 666 $	24 732 $	24 693 $	26 440 $	28 689 $	19 089 $	23 086 $	25 544 $	25 817 $	25 721 $
Salaires médians annuels	42 369 $	43 172 $	44 097 $	44 444 $	43 575 $	43 585 $	44 278 $	44 181 $	45 318 $	44 920 $
Mesures de faible revenu (après impôt)	21 344 $	21 921 $	22 015 $	22 080 $	22 382 $	22 793 $	22 906 $	23 270 $	23 550 $	23 619 $

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 Emploi et développement social Canada, Plate-forme de données du Programme du marché du travail.
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

Conclusion

La participation aux PEMS peut aider les participants à retourner au travail, à sortir de la pauvreté et à augmenter leurs revenus. Ce résultat positif est principalement le fait des hommes qui ne sont pas membres des groupes visés par l'équité. L'observation change lorsque les participants sont désagrégés selon le sexe, l'appartenance à une minorité visible ou l'appartenance à un peuple autochtone. Bien qu'il puisse être difficile pour tous les travailleurs qui ont perdu leur emploi de retourner au travail, les membres des groupes visés par l'équité peuvent être confrontés à des obstacles supplémentaires tels que des salaires inférieurs, la discrimination et des obstacles structurels qui ont une incidence sur leurs résultats.[70,71,72]

Des études universitaires ont montré que les femmes sont plus désavantagées que les hommes lorsqu'elles cherchent un nouvel emploi. [73] Les femmes ont tendance à occuper des emplois moins productifs, dans des secteurs moins productifs.[74] Les femmes ont plus de chances de travailler à temps partiel ou de façon temporaire, avec peu de chances d'avancement[75]. Les femmes assument souvent la

[70] OECD (2019)
[71] Ng et Gagnon (2020)
[72] OECD (2018)
[73] OECD (2019)
[74] Desjardins, *et al.* (2020)
[75] Datta (2018)

responsabilité de proches aidantes pour les personnes âgées et les enfants[76]. L'absence de transports sûrs et fiables et la discrimination peuvent également être des facteurs qui entravent la sécurité économique des femmes[77]. Les résultats montrent que de nombreuses cohortes de femmes ayant participé aux PEMS ont perdu leur emploi en milieu de carrière (entre 45 et 54 ans). Elles sont confrontées à des vulnérabilités supplémentaires telles que l'âgisme, l'inadéquation des compétences, le faible niveau d'éducation et la mauvaise santé, qui peuvent les conduire à des emplois précaires et à des « déclassements professionnels[78] [traduction libre] **»**.

Les Canadiens racialisés sont victimes de discrimination dans le processus d'embauche et d'emploi et gagnent des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues qui ne sont pas membres des minorités visibles[79]. Les stéréotypes font que de nombreux membres des minorités visibles sont sous-employées, occupent des emplois moins bien rémunérés qui sous-utilisent leurs compétences et sont marginalisés sur le marché du travail[80]. Les processus d'embauche discriminatoires ont été bien documentés au fil des ans dans des études qui envoient des curriculums vitæ aux employeurs avec des noms aléatoires (ethniques et non ethniques)[81,82]. Bien que les membres des minorités visibles sont plus nombreux à participer à la vie active que leurs homologues qui n'en font pas partie, ils connaissent un taux de chômage plus élevé, ce qui signifie qu'ils sont plus nombreux à chercher du travail[83].

Les résultats sur le marché du travail des peuples autochtones sont marqués par plus d'un siècle d'injustices historiques[84], qui sont trop complexes et trop vastes pour être traitées en profondeur dans ce rapport. Les peuples autochtones du Canada ont toujours connu des taux de participation au marché du travail, des taux d'emploi et des revenus inférieurs à ceux de leurs homologues non autochtones[85]. Cette situation est le résultat d'obstacles systématiques, tels que le sous-financement chronique de l'éducation, le manque d'infrastructures comme Internet, la pauvreté intergénérationnelle et les effets résiduels des pensionnats[86]. Les travailleurs autochtones sont également confrontés à des obstacles discriminatoires à l'embauche et à l'emploi[87], au harcèlement et à l'intimidation sur le lieu de travail[88], et à un manque de formation et de soutien complet adaptés à la culture[89].

Ng et Gagnon déclarent que « alors que les programmes de transition se sont en grande partie concentrés sur la "réinsertion" du demandeur d'emploi [...], des preuves de plus en plus nombreuses suggèrent que davantage de travail est nécessaire pour moderniser les pratiques d'emploi afin de lutter contre les préjugés systématiques et la dépendance continue à l'égard des réseaux et des processus

---

[76] Datta (2018)
[77] Datta (2018)
[78] Fournier, *et al.* (2018)
[79] Ng et Gagnon (2020)
[80] Ng et Gagnon (2020)
[81] Oreopoulos (2011)
[82] Bertrand et Mullainathan (2003)
[83] Ng et Gagnon (2020)
[84] Commission de la vérité et de la réconciliation du Canada (2015)
[85] OECD (2018)
[86] Université de Ryerson (2020)
[87] Commission canadienne des droits de la personne (2020)
[88] Université de Ryerson (2020)
[89] Université de Ryerson (2020)

informels d'exclusion[90] [traduction libre] ». Il faut « se concentrer davantage sur l'incidence des préjugés, de la discrimination et des obstacles systématiques dans le système de l'emploi plutôt que de se concentrer uniquement sur la manière dont les demandeurs d'emploi peuvent être mieux "adaptés" au marché du travail[91] [traduction libre] ».

Références

Bergman, S. (2019, 22 août). One in eight employers 'reluctant' to hire women who might have children. Consulté le 12 janvier 2021. Accès : https://www.independent.co.uk/life-style/women-work-children-gender-pay-gap-a9074506.html (en anglais seulement)

Bertrand, M., Mullainathan, S. (2003, 28 juillet). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and JAMAL? A field experiment on labor Market Discrimination. Consulté le 18 février 2021. Accès : https://www.nber.org/papers/w9873 (en anglais seulement)

Charron, M. (2019, March 6). Première Nation, Autochtone ou Indigène? Il n'y a pas de réponse parfaite. NATIONAL. Consulté le 8 mars 2021. Accès : https://www.national.ca/fr/perspectives/detail/premiere-nation-autochtone-indigene-pas-reponse-parfaite/

Commission canadienne des droits de la personne. (2020, 18 juin). D'importants obstacles persistent dans le secteur bancaire et financier, à l'embauche de personnes autochtones. Consulté le 18 février 2021. Accès : https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/dimportants-obstacles-persistent-dans-le-secteur-bancaire-et-financier-lembauche-de

The Conference Board of Canada. (2019, 28 mars). Collaboration key to addressing Indigenous employment challenges in Canada's North. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/2019/03/28/collaboration-key-to-addressing-indigenous-employment-challenges-in-canada-s-north (en anglais seulement).

Conseil national des aînés, Canada. (2016, 20 juillet). Les travailleurs âgés les plus à risque de se retirer du marché du travail ou de se retrouver sans emploi : Points de vue des employeurs sur la façon de maintenir en poste et d'attirer les travailleurs âgés. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.canada.ca/fr/conseil-national-aines/programmes/publications-rapports/2013/travailleurs-ages-risque/page05.html

Datta, N. (2018, 8 mars). The invisible door: Three barriers limiting women's access to work. Consulté le 12 janvier 2021. Accès : https://blogs.worldbank.org/jobs/invisible-door-three-barriers-limiting-women-s-access-work (en anglais seulement)

Desjardins, D., et Freestone, C. (2020, 20 novembre). Les Canadiennes continuent de quitter la population active - Services économiques, RBC. Consulté le 13 janvier 2021. Accès : https://leadershipavise.rbc.com/les-canadiennes-continuent-de-quitter-la-population-active/_ga=2.109873350.256255722.1614193957-1410973277.1614193957

[90] Ng et Gagnon (2020)
[91] Ng et Gagnon (2020)

Ferrant, G., Thim, A. (2019, février). Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality. OECD Development Policy Papers No. 16. Consulté le 12 janvier 2021. Accès : https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf (en anglais seulement)

Fournier, G., Zimmermann, H., Masdonati, J., Gauthier, C. (2018, 29 juin). Job loss in a group of Older Canadian Workers: Challenges in the Sustainable labour MARKET Reintegration Process. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.mdpi.com/2071-1050/10/7/2245 (en anglais seulement)

Gouvernement du Canada. (2020, 14 septembre). Trouver la CNP. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2009). Comment calculer votre écart salarial. Accès : https://www.gnb.ca/0012/womens-issues/wg-es/tools/pdf/wg_calc-f.pdf

Harding, A. (2014, 2 novembre). What is the difference between an impact and an outcome? Impact is the longer term effect of an outcome. Impact of Social Sciences. Consulté le 5 mars 2021. Accès : https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/

Joseph, B. (s.d.). Indigenous peoples terminology guidelines for usage. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.ictinc.ca/blog/indigenous-peoples-terminology-guidelines-for-usage (en anglais seulement)

Leana, C. R., Feldman, D. C. (1991). Gender differences in responses to unemployment. Journal of Vocational Behavior, 38(1), 65-77. doi: 10.1016/0001-8791(91)90018-h (en anglais seulement)

Travailleurs peu qualifiés. (s.d.). Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.srdc.org/populations/travailleurs-peu-qualifiés.aspx

Milan, A., et Ouellet-Léveillé, B. (2019, 25 juillet). Résultats du Recensement de 2016 : Les professions comptant des travailleurs âgés. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00011-fra.htm

Ng, E., Gagnon, S. (2020, 25 février). More research needed to break down job barriers for racialized Canadians (Policy Options Politique, éd.). Consulté le 18 février 2021. Accès : https://policyoptions.irpp.org/magazines/january-2020/more-research-needed-to-break-down-job-barriers-for-racialized-canadians/ (en anglais seulement)

OECD. (2018). Indigenous Employment and Skills Strategies in Canada, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264300477-en (en anglais seulement)

OECD. (s.d.). WORK FORCE AGEING: CONSEQUENCES AND POLICY RESPONSES WORKING PAPER AWP 4.1. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.oecd.org/els/public-pensions/2429096.pdf (en anglais seulement)

Oreopoulos, P. (2011, novembre). Why do skilled immigrants struggle in the labour market? A field experiment with thirteen thousand resumes (1201640556 896839288 American Economic Journal: Economic Policy, Ed.). Consulté le 17 février 2021. Accès : https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.3.4.148 (en anglais seulement)

Organisational gender pay gaps: Measurement and analysis guidelines: Stats nz. (s.d.). Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.stats.govt.nz/methods/organisational-gender-pay-gaps-measurement-and-analysis-guidelines (en anglais seulement)

Commission de la fonction publique du Canada. (2016, 15 septembre). Équité en matière d'emploi. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/emplois-gc/equite-matiere-emploi.html

Ryerson Today, Ryerson University. (2020, 23 juillet). Indigenous skills training and employment face systemic barriers. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : http://www.ryerson.ca/news-events/news/2020/07/indigenous-skills-training-and-employment-face-systemic-barriers/ (en anglais seulement)

Statistique Canada, gouvernement du Canada (2018, 18 avril). Les lignes de faible revenu : leur signification et leur calcul. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2016002-fra.htm

Statistique Canada, gouvernement du Canada (2020, 20 janvier). Minorité visible de la personne. Consulté le 27 janvier 2021. Accès : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152

Secrétariat du Conseil du Trésor (2017, 18 décembre). Gouvernement du Canada. Consulté le 15 janvier 2021. Accès : https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/remuneration-equitable/fiche-renseignements-remuneration-femmes-hommes-fonction-publique.html

Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. ISBN 978-0-660-02078-5. http://www.trc.ca/index-splash-fr.html

Workplace Gender Equality Agency, Australian Government. (2020, 17 août). Australia's gender pay Gap Statistics 2020. Consulté le 18 janvier 2021. Accès : https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-pay-gap-statistics (en anglais seulement)

3.4 Activités pancanadiennes et Service national de placement

Cette section présente une analyse des activités pancanadiennes qu'Emploi et Développement social Canada (EDSC) soutient et administre 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 les politiques et les programmes en vigueur relatifs au marché du travail et garantissent la responsabilisation et l'évaluation des activités qu'elles financent. 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 3 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'EF1920, les dépenses consacrées aux activités pancanadiennes se sont élevées à 147,3 millions de dollars, contre 139,0 millions de dollars au cours de l'EF1819. Les programmes pancanadiens offerts dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) ont atteint 121,1 millions de dollars, et devançaient les dépenses consacrées aux Partenariats du marché du travail (23,5 millions de dollars) ainsi que celles consacrées à la recherche et à l'innovation (2,7 millions de dollars). L'augmentation globale des dépenses consacrées aux activités pancanadiennes découle principalement des fonds supplémentaires accordés dans le cadre du Programme de FCEA, dont il est question ci-dessous.

3.4.2 Programmes destinés aux autochtones[92]

Le financement pancanadien est offert dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) et a objectif d'améliorer les compétences des Autochtones

[92]Résultats de l'EF1920 du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (programme de FCEA) financé par le Trésor et en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La section relative aux activités pancanadiennes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* de l'annexe 3.13 apporte des précisions à ce sujet.

et leur participation au marché du travail canadien, en s'assurant que les membres des Premières Nations, les Inuits, les Métis et les Indiens urbains ou non-inscrits ont accès à des mesures d'aide à l'emploi et à de la formation axée sur le perfectionnement des compétences en vue d'atteindre leurs objectifs de carrière à long terme.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Rupertsland Institute

Le Rupertsland Institute améliore la participation des Métis à l'économie, en aidant les personnes à se préparer à l'emploi, à le trouver et à le conserver. Le Rupertsland Institute crée des programmes du marché du travail pour répondre aux besoins de l'industrie et des clients métis en recourant aux services d'aide à l'emploi et à des partenariats du marché du travail pertinents, comprenant un vaste éventail de 146 partenaires, allant du gouvernement au secteur à but non lucratif.

Le Rupertsland Institute propose des programmes relatifs au marché du travail au moyen de 11 guichets de services d'emploi pour les Métis disséminés dans toute l'Alberta. Le programme de FCEA fournit un soutien et des services de base aux personnes qui s'identifient comme Métis et qui résident en Alberta. Les priorités du marché du travail se situent dans l'économie verte, l'industrie de la santé, la construction, le pétrole et le gaz, l'hébergement et les services de restauration.

Dans le cadre du Programme de formation à l'emploi des Métis (traduction libre de Métis Training to Employment Program), le Rupertsland Institute a pour mandat de[93] :

- Aider les Métis à se préparer à l'emploi, à le trouver et à le conserver, permettant aux clients de devenir autonomes et aux programmes de soutien du revenu de réaliser des économies;
- Veiller à ce que les femmes métisses, les jeunes métis et les personnes en situation de handicap métisses aient équitablement accès aux ressources lorsqu'elles se préparent à l'emploi, le trouvent et le conservent;
- Créer des programmes relatifs au marché du travail conçus pour répondre aux besoins de la communauté métisse et de l'industrie, et rendant des comptes à la nation métisse et à ses partenaires financiers;
- Créer et mettre à disposition un réseau distinct de services d'emploi pour les Métis, comparable aux services traditionnels, et positionner ces services au plus près de la clientèle métisse;
- Stimuler, mobiliser et encourager l'industrie et les autres organismes communautaires afin qu'ils agissent en partenariat sur les questions liées au marché du travail ou sur les activités visant à accroître la participation des Métis à l'économie.

Au cours de l'EF1920, le Rupertsland Institute a servi 1 349 clients au total. De ce nombre, 835 ont obtenu un emploi, dont 344 clients de l'assurance-emploi, et 279 sont retournés à l'école.

** Selon le site Web des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones, consulté le 14 juillet 2020.*

Le lancement du programme de FCEA a eu lieu en avril 2019 pour succéder à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). L'objectif de ce programme est de

[93] https://www.rupertsland.org/mandates/training/ (en anglais)

réduire l'écart en matière de compétences et d'emploi entre les populations autochtones et non autochtones. 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. Il prévoit de nouveaux investissements ainsi que des ententes à plus long terme et plus souples pour les organisations autochtones de prestation de services. 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 populations autochtones.

Le programme de FCEA propose des activités qui soutiennent une approche globale de la prestation de services. Les activités admissibles englobent un large éventail d'activités du marché du travail, y compris des programmes conçus localement pour soutenir chaque stratégie du marché du travail fondée sur des particularités. Les organisations autochtones de prestation de services peuvent fournir : une aide à l'emploi et au développement de carrière; un soutien complet, notamment pour couvrir les frais de subsistance; une aide financière pour aider les personnes à acquérir des compétences pour l'emploi; une aide pour couvrir les frais de scolarité; un encadrement et un mentorat d'entreprise; et des aides liées au handicap.

L'enveloppe allouée au programme de FCEA s'élevait à 365,1 millions de dollars pour l'EF1920, dont 121,07 millions de dollars provenant des fonds prévus à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le budget de 2018 prévoyait la création du programme de FCEA pour remplacer la SFCEA, entraînant une augmentation des fonds affectés à l'assurance-emploi de près de 135 millions de dollars sur cinq ans, à partir de l'EF1819. En octobre 2019, les 112 ententes de contribution du programme de FCEA avaient été signées. Le programme de FCEA finance un réseau regroupant plus de 100 bénéficiaires de contributions autochtones et comptant plus de 650 points de service partout au Canada.

Au cours de l'EF1920, ce programme a servi 41 600 clients, dont 21 842 clients de l'assurance-emploi. Sur ce nombre total de clients, 15 284, dont 7 493 clients de l'assurance-emploi ont trouvé un emploi et 3 753 clients sont retournés à l'école.

3.4.3 Investissements accrus dans les compétences en milieu de travail et l'IMT

Ces investissements aident les Canadiens s'assurer que le marché du travail 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)

Le programme aide les secteurs et les employeurs à faire face aux pénuries de compétences actuelles et futures en finançant 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.

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. Il s'agit notamment des consortiums d'employeurs et des conseils sectoriels, des organisations en milieu de travail, des associations industrielles, des syndicats, des organismes d'éducation et de formation, des associations professionnelles et des organisations autochtones.

À l'EF1920, le PAIS soutenait 34 projets actifs dans 18 secteurs économiques différents. Les projets financés par le programme ont permis d'obtenir :

- 141 rapports d'information sur le marché du travail et sept systèmes de prévision;
- 14 normes professionnelles nationales (NPN);
- 15 systèmes de reconnaissance professionnelle;
- deux programmes d'accréditation;
- 13 programmes d'études ou de formation;
- trois rapports de projets pilotes.

Au cours de l'EF1920, le PAIS a financé 34 ententes pluriannuelles visant des projets mis en œuvre par divers intervenants représentant différents secteurs industriels. Les produits obtenus comprenaient : les systèmes d'information sur le marché du travail ou de prévision, les NPN, la reconnaissance professionnelle et l'accréditation et des solutions créatives liées au marché du travail 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 étaient intersectoriels, mais la plupart ciblaient les secteurs suivants : construction, environnement, tourisme, exploitation minière, transport, extraction de pétrole et de gaz, fabrication, agriculture, aérospatiale et technologie de l'information.

Le PAIS a fait avancer ses priorités en :

- développant une expertise sectorielle et en générant de l'information sur les secteurs qui vivent un resserrement du marché du travail;
- soutenant un projet ayant mis au point un programme de formation rapide et axé sur la demande destiné à faire passer des travailleurs qualifiés, mais souvent sous-utilisés, de secteurs perturbés à des secteurs plus stables et à forte croissance;
- soutenant un projet pilote complémentaire pour tester une mise en œuvre plus efficace de l'IMT, des normes professionnelles et des outils de perfectionnement de la main-d'œuvre. Ce projet se concentrait plus précisément sur l'élaboration d'une IMT tournée vers l'avenir afin de recenser

les compétences, les professions, les secteurs et les lieux qui se prêteraient bien à des initiatives de transition pour les travailleurs;

- consultant largement les autres ministères sur des initiatives d'intérêt commun. Par exemple, le personnel du PAIS a travaillé en étroite collaboration avec Santé Canada pour lancer un projet visant à former, par l'intermédiaire de stages, des préposés aux services de soutien à la personne pour les établissements de soins de longue durée et à domicile. Le personnel du PAIS rencontre régulièrement les responsables d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada pour assurer l'harmonisation du programme avec les tables sectorielles de stratégie économique d'ISDE;
- mettant en œuvre un système rationalisé de mesure du rendement, conformément aux recommandations de l'évaluation menée en 2018, afin d'améliorer les pratiques de mesure du rendement tout en réduisant la charge de travail des bénéficiaires de financement en matière de rapports; et,
- en 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 est en ligne avec l'objectif global du gouvernement du Canada qui est d'aider les Canadiens à développer les compétences dont ils ont besoin pour obtenir des emplois de qualité.

L'INCE finance 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 correspondent aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs et aux 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). Des projets pluriannuels ont débuté à l'automne 2017 et, au cours de l'EF1920, l'INCE a financé sept projets qui améliorent l'alphabétisation et les compétences essentielles des Canadiens tout en les aidant à 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 fait plus de 25 ans qu'EDSC utilise le cadre des neuf compétences essentielles pour aider les prestataires de services et autres organisations à comprendre les besoins des Canadiens en matière de compétences essentielles, ainsi qu'à concevoir et à mettre en œuvre des programmes pour satisfaire à ces besoins. Étant donné l'utilisation toujours plus importante des technologies et de l'automatisation dans la main-d'œuvre et au vu des effets de la mondialisation et de l'évolution démographique sur le marché du travail, le Ministère renouvelle son approche en matière de compétences essentielles.

Dans le cadre de ce renouvellement, le financement de l'INCE a permis de mener des séances de consultation dans tout le pays à propos du renouvellement du cadre des compétences essentielles avec des partenaires provinciaux et territoriaux, des organisations de prestation de services, des experts et des intervenants autochtones afin de s'assurer que la nouvelle approche adoptée concernant les compétences est inclusive et peut être adaptée à différents contextes.

Juste au moment où les activités de consultation commençaient à s'intensifier, la COVID-19 a commencé à toucher le Canada. Étant donné que des règles d'éloignement physique ont été instaurées dans toutes les provinces et tous les territoires, les consultations ont été suspendues et les bénéficiaires de financement ont été contraints de reporter toute formation en classe et d'envisager des solutions innovantes et créatives pour continuer à aider les Canadiens. Par exemple, certains bénéficiaires de projets ont réagi à la pandémie en élargissant leur présence en ligne et en offrant un programme amélioré d'acquisition des compétences pour réussir d'une manière qui n'avait jamais été envisagée auparavant.

Les fonds octroyés dans le cadre de l'INCE continueront de soutenir les projets qui testent, reproduisent et mettent à l'échelle des approches nouvelles et novatrices fondées sur les compétences pour réussir, afin d'aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour s'adapter à l'évolution rapide des technologies et retourner au travail dans un monde post-pandémique.

Métiers spécialisés, apprentissage et Programme du Sceau rouge

Le programme travaille en partenariat avec les provinces et les territoires (qui sont responsables de la formation en apprentissage et de la certification professionnelle sur leur territoire) ainsi qu'avec l'industrie pour élaborer des normes et des examens nationaux pour chacun des métiers désignés Sceau rouge. EDSC parraine les services de secrétariat du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui supervise le programme Sceau rouge. Toutes les provinces et tous les territoires ainsi que le gouvernement fédéral y participent à titre de membres du CCDA. Le Secrétariat du Sceau rouge fournit également un soutien stratégique et de secrétariat au programme. La reconnaissance Sceau rouge promeut l'excellence auprès des employeurs, suscite la fierté des travailleurs qualifiés et facilite la mobilité de la main-d'œuvre.

EF1920 – le Programme du Sceau rouge en bref

- Plus de 25 000 mentions Sceau rouge ont été accordées aux finissants des programmes d'apprentissage et aux travailleurs qualifiés.
- Les cinq principaux métiers désignés Sceau rouge selon le nombre de mentions étaient les suivants : électricien/électricienne (construction), mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles, plombier/plombière, charpentier/charpentière et mécanicien/mécanicienne de camions et transport.
- Environ 220 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 46 000 examens du Sceau rouge ont été passés.
- Le site Web du Programme du Sceau rouge a attiré 534 384 visiteurs.

Source : Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, données administratives du Programme du Sceau rouge pour l'EF1920.

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 compétence 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 ledit métier. Dans la plupart des provinces et territoires, l'examen du Sceau rouge a été adopté en tant qu'examen final pour l'obtention de la reconnaissance professionnelle dans les métiers désignés Sceau rouge.

La mention Sceau rouge est une norme reconnue à l'échelle nationale pour les gens de métiers spécialisés au Canada. En 2019-2020, 46 673 apprentis finissants et personnes de métier chevronnés se sont présentés à l'examen du Sceau rouge à l'échelle du pays, et 25 640 mentions Sceau rouge ont été accordées.

À l'heure actuelle, le Programme du Sceau rouge englobe 56 métiers spécialisés, qui regroupent 77 % des apprentis inscrits[94]. EDSC collabore étroitement avec des experts de l'industrie et les autorités en matière d'apprentissage pour coordonner le développement de produits de haute qualité liés au Programme du Sceau rouge, dont des normes professionnelles et des examens interprovinciaux. Ces produits sont mis à jour régulièrement afin de suivre le rythme de l'évolution des besoins du marché du travail. Comme 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 sur les normes et les examens interprovinciaux du Sceau rouge permet aux gouvernements de réaliser d'importantes économies d'échelle.

[94] Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits de 2019.

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.

Avec la mobilisation accrue des intervenants et le contenu amélioré, moins de métiers font l'objet d'une révision totale de leurs normes chaque année. Pendant l'EF1920, cinq nouvelles normes professionnelles ont été élaborées. Au cours de cette période, 34 examens du Sceau rouge ont été publiés pour six 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'intermédiaire 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[95,96,97]. Un consensus a été

[95] Le gouvernement du Québec participe aux travaux d'harmonisation du CCDA à titre d'observateur.

[96] En Ontario, les consultations auprès des partenaires de l'industrie au sujet de l'harmonisation sont dirigées par l'Ordre des métiers de l'Ontario. L'Ontario demeure en faveur de l'harmonisation et approuve tout effort visant à améliorer la qualité de la formation en apprentissage et la mobilité des apprentis. Toutefois, elle n'est pas en mesure de s'engager à mettre en œuvre des éléments particuliers du processus d'harmonisation ou à suivre des échéanciers précis.

[97] Les métiers du programme Sceau rouge visés par l'harmonisation au plus tard en 2020 sont les suivants : 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

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 (par exemple, aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs et soutenir les projets pilotes de consortiums d'employeurs).

En 2017, le 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 (par exemple, les femmes et les peuples autochtones) et intègre des mesures de soutien, comme 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 prometteuses dans de nouvelles régions ou de nouveaux secteurs. Les projets des MEC ont été lancés au cours de l'EF1819 et devraient prendre fin en 2021.

L'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) a également présenté une initiative d'apprentissage mixte, un programme pilote de formation en apprentissage de trois ans axé sur les métiers de soudeur/soudeuse et de machiniste. Ce projet qui a démarré au cours de l'EF1819 et doit s'achever au cours de l'EF2122, vise à aider les apprentis à continuer à travailler tout en menant à bien une formation technique.

---

industrielle; mécanicien/mécanicienne de machinerie agricole; réparateur/réparatrice de remorques de camions; 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; mécanicien/mécanicienne en protection-incendie; technicien/technicienne en instrumentation et contrôle; 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; et technicien/technicienne au service des pièces.

Projet de recherche : Système d'information sur les apprentis inscrits

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est un sondage annuel obligatoire mené par Statistique Canada. Le sondage permet de compiler des données provenant des provinces et des territoires sur le nombre d'apprentis inscrits qui suivent une formation en classe et en cours d'emploi dans les métiers qui sont ou non désignés Sceau rouge.

Il avait 318 630 apprentis qui poursuivaient leur formation au cours de l'EF1920, dont 77 % d'entre eux exerçaient des métiers Sceau rouge. De même, il y a eu 77 574 nouvelles inscriptions, dont 79 % étaient dans les métiers du Sceau rouge. Pendant l'EF1920, 38 514 apprentis ont terminé leur formation, 80 % d'entre eux dans les métiers désignés Sceau rouge.

Le SIAI fait partie de la nouvelle Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), annoncée dans le budget de 2018, qui prévoit un investissement de 5,5 millions de dollars par année à compter de l'EF1819. La PLEMT fournit 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. Les indicateurs longitudinaux du SIAI, publiés chaque année, donnent des perspectives sur un certain nombre de sujets clés, notamment les parcours d'apprentissage, les résultats sur le marché du travail et la mobilité interprovinciale.

Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT) demeure une composante intégrale du programme économique du gouvernement du Canada. Le budget fédéral de 2016 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 comprend toutes les informations qualitatives et quantitatives, qui se rapportent à l'amélioration de l'économie par l'intermédiaire 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

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 30 000 titres

d'emploi répartis en 500 groupes de base qui sont des 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 en situation de handicap, 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 décembre 2017 et en décembre 2018 comprenaient l'ajout de nouveaux titres de profession liés à l'industrie du cannabis, ainsi que certaines modifications apportées au contenu de certaines professions, comme les fonctions principales. 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. Environ 150 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.

Les travaux visant à intégrer les changements associés à la révision de la CNP de 2021 dans l'infrastructure informatique d'EDSC ont été lancés à la fin de l'EF1920. Malgré certains retards imputables à la pandémie de COVID-19, ces travaux devraient être achevés à temps pour une publication en 2021. Au cours des prochaines années, l'infrastructure informatique sera également élargie pour faciliter la mise à jour et la diffusion d'autres outils d'IMT, comme la Taxonomie des compétences et des capacités.

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 publié les perspectives mises à jour concernant les salaires et l'emploi sur le site Web du Guichet-Emplois respectivement en novembre et en décembre 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 annuelles et/ou semestrielles de l'environnement ont également été publiées 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.

Soutien au Conseil de l'information sur le marché du travail

En 2019-2020, EDSC a travaillé de concert avec Statistique Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux pour soutenir le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) dans le cadre de plusieurs projets clés d'IMT, pour notamment :

- mener une étude qualitative sur les besoins des étudiants de première année de collège et d'université;
- réaliser un sondage et une analyse des besoins en IMT des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET);
- mieux comprendre les compétences recherchées à partir des données des offres d'emploi en ligne;
- mener une étude sur les méthodes permettant de mesurer les pénuries de travailleurs qualifiés;
- collaborer avec les provinces et les territoires pour explorer les sources de données inexploitées qui pourraient contribuer à une IMT plus locale et plus détaillée;
- mener une étude approfondie sur les résultats sur le marché du travail des diplômés des collèges et des universités en utilisant les données fiscales, au moyen de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT); et,
- suivre et rendre compte des dernières études et découvertes sur le travail de demain grâce à une bibliographie annotée et actualisée en permanence.

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, au cours de l'EF1920, le CIMT s'est associé à la Fondation canadienne pour le développement de carrière pour organiser une série de webinaires visant à former et à informer les personnes qui donnent des conseils de carrière aux Canadiens à propos des sources de données et des outils d'IMT connexes. Le Conseil a également présenté ses travaux lors de plusieurs conférences de recherche et a prodigué des conseils dans le cadre du projet L'emploi en 2030 de l'Institut Brookfield.

Le CIMT travaille en partenariat avec EDSC et Statistique Canada à l'élaboration d'indicateurs solides concernant les compétences, notamment en établissant des liens entre les codes de la Classification nationale des professions (CNP) et la Taxonomie des compétences et des capacités d'EDSC. En outre, le

CIMT a exploité les données sur les offres d'emploi en ligne qu'il obtient auprès de Vicinity Jobs et les a transmises à EDSC, à Statistique Canada et à ses homologues provinciaux et territoriaux.

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 diffuse dans les meilleurs délais des offres d'emploi et de l'information sur le marché du travail fiables et accessibles en réduisant les chevauchements, en améliorant la qualité de l'information et en rendant l'IMT plus accessible et plus conviviale.

EDSC met à disposition le Guichet-Emplois au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le Ministère assure le maintien du site Web et de l'application 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 ont 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, Jobpostings.ca, Jobillico, CivicJobs et ZipRecruiter pour accroître la diversité des offres d'emploi qu'il propose. En septembre 2019, le Guichet-Emplois a ajouté deux nouveaux flux en provenance ZipRecruiter et CivicJobs. Une analyse plus approfondie des lacunes sectorielles permet d'envisager de nouveaux flux entrants pour répondre aux besoins du marché du travail. Des flux sortants sont établis systématiquement avec des sites externes pour améliorer la visibilité des emplois du Guichet-Emplois.

Au cours de l'EF1920, le Guichet-Emplois a apporté un certain nombre d'améliorations aux services en ligne. Un tableau de bord des chercheurs d'emploi remanié permet à ces derniers d'accéder aux services du Guichet-Emplois à partir d'un seul endroit. Le lancement d'un système de compte utilisateur à plusieurs niveaux permet aux utilisateurs d'accéder à des niveaux de services en fonction des données qu'ils souhaitent fournir. Les chercheurs d'emploi peuvent désormais sauvegarder leurs recherches d'emploi et leurs CV.

Fin mai 2019, le Guichet-Emplois a commencé à inscrire automatiquement tous les demandeurs de prestations régulières et de prestations pour pêcheurs de l'assurance emploi aux Alertes-Emplois en supprimant l'étape de confirmation. Avec ce changement, 100 % des demandeurs de prestations régulières et de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi sont inscrits automatiquement. Précédemment, seulement 30 % des demandeurs d'assurance-emploi allaient jusqu'au bout du processus d'inscription lorsqu'une étape de confirmation était requise.

Chercheurs d'emploi sur le Guichet-Emplois – tendances

Le rapport de synthèse du Guichet-Emplois pour l'EF1920 (publié en novembre 2020) s'est penché sur l'utilisation des services d'Alertes-Emplois proposés par la plateforme du Guichet-Emplois. Le rapport montre que :

- L'inscription automatique à AppliWeb représentait 88 % des nouveaux utilisateurs d'Alertes-Emplois.
- 43 % des utilisateurs ayant reçu au moins un courriel d'Alertes-Emplois avaient cliqué pour obtenir plus de renseignements.
- Les utilisateurs ayant suivi une formation universitaire, professionnelle ou d'apprentissage représentaient 35 % des nouveaux utilisateurs d'Alertes-Emplois.
- Les professions faisant le plus souvent l'objet d'Alertes-Emplois étaient celles des secteurs de la construction et de l'éducation.
- Lors de leur désabonnement, 42 % des utilisateurs d'Alertes-Emplois déclaraient avoir trouvé un emploi, quelle que soit la source.

- L'application mobile du Guichet-Emplois a été **téléchargée 200 000 fois**. Elle a enregistré plus de **1,9 million de sessions**, ce qui a mené à plus de **4,2 millions d'offres d'emploi consultées**.
- Il y a **1,4 million** de chercheurs d'emploi nouvellement abonnés au service d'Alertes-Emplois. Au total, **196 millions** d'**Alertes-Emplois** ont été envoyées. Pas moins de **108 000 comptes utilisateur Plus** ont été créés, et **120 000 profils sur le service Jumelage-Emploi** ont été activés.

L'application mobile du Guichet-Emplois a fait l'objet de plusieurs mises à jour au cours de l'EF1920 afin d'améliorer l'expérience des utilisateurs, l'image de marque et les processus d'arrière-plan. La nouvelle conception de la page de recherche et l'inclusion de précisions sur le salaire dans les offres d'emploi ont accru la pertinence des offres pour les demandeurs d'emploi et permettent des améliorations futures.

Le Guichet-Emplois a travaillé avec les intervenants au sein d'EDSC pour accroître l'interopérabilité entre les programmes. Le Guichet-Emplois a de nouveau rendu ses capacités d'affichage d'emplois disponibles afin de soutenir l'intégration de l'initiative Emplois d'été Canada sur le site Web du Guichet-Emplois et l'application mobile. Le Guichet-Emplois continue de collaborer avec le Programme des travailleurs étrangers temporaires dans l'élaboration d'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'EF1920

- Le site Web du Guichet-Emplois a reçu **44 millions** de visites. Cela représentait **121 000 visites du site** et **642 000 pages consultées par jour.**
    - Du nombre total de visites, **31 %** 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 **12 000 visites par jour**, menant à la production de **27 000 rapports sur le marché du travail** chaque jour.
- Le Guichet-Emplois a affiché **886 000 offres d'emploi**, comprenant celles des tableaux d'affichage d'offres d'emploi provinciaux, territoriaux et privés.

- Aussi, **21 600** nouveaux dossiers d'employeurs ont été approuvés et **61 000** employeurs ont publié des offres directement sur le Guichet-Emplois.

Résultats de l'étude sur les tendances dans l'utilisation du Guichet-Emplois par les employeurs de travailleurs étrangers temporaires

Une étude récente, couvrant la période allant de 2015 à 2019, a examiné les tendances dans l'utilisation du Guichet-Emplois par les employeurs qui ont fait des demandes d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), pour recruter des travailleurs étrangers temporaires (TET). Une EIMT positive est un document indiquant qu'il y a un besoin d'un TET pour occuper le poste, parce qu'il n'y a pas de Canadien ou de résident permanent disponible pour le faire.

Les principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

- Entre 2015 et 2019, environ un cinquième (18,6 %) de tous les affichages du Guichet-Emplois était associé à une demande d'EIMT, tandis que 81,4 % ne l'étaient pas.
- Les emplois liés aux TET étaient en moyenne annoncés plus longtemps (deux mois) que les emplois non liés aux TET (un mois).
- Le nombre moyen de jours entre l'annonce d'un emploi et la demande d'EIMT a augmenté entre 2015 et 2019, ce qui implique que les employeurs qui envisagent de recourir au programme des TET attendent de plus en plus longtemps avant de le faire.
- Les trois principaux secteurs d'activité représentant près de 53 % des offres d'emploi du Guichet-Emplois associés à une demande d'EIMT étaient : « Hébergement et services de restauration », « Autres services (sauf l'administration publique) » et « Agriculture, foresterie, pêche et chasse ».
- Si l'on considère chaque emplacement d'un employeur comme une entreprise distincte, les offres d'emploi associées à une demande d'EIMT étaient plus susceptibles d'être affichées par des entreprises comptant moins de 100 employés.
- Les entreprises n'ont pas réduit leur utilisation du Guichet-Emplois au fil du temps; et les employeurs qui ont demandé à utiliser le programme des TET au cours de la première année d'affichage ont continué à afficher des offres d'emploi liées à une demande d'EIMT.
- Le nombre d'affichages de TET a atteint un sommet au premier trimestre de l'année, en raison des secteurs où l'on trouve le plus d'affichages de postes associés aux demandes d'EIMT (notamment les secteurs de « l'hébergement et des services de restauration » et des « autres services (sauf les administrations publiques) ») et du recrutement dans le secteur de l'agriculture primaire.

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, et plus particulièrement : les personnes en situation de handicap, les jeunes, les immigrants récemment arrivés, 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 modèles d'ESIT et de types de programmes de formation fonctionnent le mieux pour les clients ciblés?
- Dans quelles circonstances?
- Quel est le rendement des fonds publics investis?

Parmi ces six projets de recherche longitudinale, il y en a un qui est fondé sur un concept presque expérimental et cinq basés sur des études de cas portant sur plusieurs sites. Quatre projets sont réalisés en Ontario, un au Québec et un en Colombie-Britannique. Ils se concentrent sur différents groupes à risque, sur les modèles d'ESIT pour l'intégration au marché du travail et sur les programmes de formation. Certains de ces projets s'appuient sur d'anciennes recherches par étude de cas. Certains de 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 en vertu de 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 déceler tout problème émergent. Afin d'acquérir une compréhension plus approfondie des approches d'intervention des ESIT et des expériences vécues par les participants, EDSC a également commencé à visiter les sites (non financés en vertu de 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 cycle de vie 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 recherchent en permanence de nouvelles sources de revenus et de financement innovant 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.

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. 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 2019-2020 :

- En juin 2019, une téléconférence a été organisée avec toutes les équipes de recherche afin de discuter des progrès réalisés à ce jour et de fournir un retour d'information sur tous les projets. Les projets sont en bonne voie pour atteindre les résultats attendus, tels qu'ils sont définis dans les ententes de contribution.
- Les responsables des projets ont commencé à diffuser leurs rapports de recherche provisoires résumant les renseignements de base sur les participants et les résultats préliminaires à court terme.
- Durant l'été 2019, les analystes d'EDSC ont visité des sites en Ontario et en Colombie-Britannique. Ces visites ont permis de recueillir des données sur les clients et les activités des ESIT, ainsi que sur les conditions dans lesquelles ces dernières opèrent. Les conclusions de ces visites ont été intégrées dans un rapport de synthèse des visites d'ESI, actualisé en permanence, qui couvre toutes les ESIT visitées à ce jour.

- En février 2020, 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 de recherche sur les ESIT surveilleront l'expérience des participants pendant une période pouvant atteindre trois ans. 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 s'élève à 2 030 000 $, en fonction de l'allocation annuelle dans le cadre du Plan des dépenses de l'assurance-emploi pour les activités pancanadiennes financées.

3.4.4 Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones

Au cours de l'EF1920, EDSC a poursuivi ses travaux visant à améliorer et à moderniser les systèmes de données de l'EDMT, notamment la mise en œuvre d'une stratégie normalisée pour la mesure du rendement dans les provinces et les territoires, l'entreposage des données pour héberger des données normalisées en provenance des provinces et des territoires, l'outil de Repérage, référence et rétroaction (RRR) et les améliorations apportées au Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi (SIPAE).

Le ministère a continué de travailler sur 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 d'une nouvelle stratégie de mesure du rendement de l'EDMT et du programme de FCEA. EDSC a soutenu l'ensemble des provinces et des territoires dans leur transition vers un format de données à la norme XML, comme l'exige la nouvelle stratégie de mesure du rendement. Cela garantit un transfert de données plus cohérent entre EDSC, les provinces et les territoires afin de faciliter la communication des indicateurs de rendement clés. 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.

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 prennent ensuite l'initiative de communiquer avec ces demandeurs afin de leur offrir des services et du soutien pour les aider à réintégrer le marché du travail. Au cours de l'EF1920, le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont continué de peaufiner leur utilisation de l'outil de RRR. EDSC a travaillé en étroite collaboration avec les dix autres provinces et territoires pour qu'elles se lancent dans l'utilisation de cet outil.

En outre, au cours de l’EF1920, le Ministère a approuvé 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. Ce projet améliorera 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, réduit les erreurs et l’exposition des données au personnel non autorisé et améliore l’intégrité et la sécurité des données.

CHAPITRE IV

Administration du régime

4.0 Exécution du régime d'assurance-emploi

Note d'information

Le présent chapitre porte à la fois sur les demandeurs et sur les clients. Les demandeurs comprennent les personnes qui présentent ou ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi 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 19-20 » désigne la période commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020.

Dans ce chapitre, lorsque l'on utilise le terme « budget », on désigne le budget fédéral canadien.

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 Service Canada, qui fait partie d'EDSC.

La CAEC 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.

4.1 Aperçu du chapitre 4

Le régime d'assurance-emploi procure une sécurité économique à des millions de Canadiens dans les moments où ils en ont le plus besoin. Grâce aux consultations et à la rétroaction des clients, le gouvernement du Canada a compris que les Canadiens souhaitent recevoir plus rapidement des services de meilleure qualité.

Chaque année, EDSC réalise le sondage sur l'expérience client pour en savoir plus et mesurer la satisfaction de ses clients à l'égard de ses programmes. D'une manière générale, le sondage a révélé que 77 % des clients étaient satisfaits de l'expérience de service globale après avoir achevé le processus de demande de prestations d'assurance-emploi et obtenu une décision. Ce sondage a été mené entre août et octobre 2019 par EDSC.

Au cours de l'EF 19-20, EDSC a pris quelques mesures importantes pour améliorer l'expérience globale vécue par les Canadiens en matière de prestation des services liés à l'assurance-emploi en :

- mettant en œuvre la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH), une technologie moderne et soutenue qui a permis aux centres d'appels de l'assurance-emploi d'accroître la capacité de la file d'attente;
- de plus, le Tribunal de la sécurité sociale a mis en place des améliorations et des réformes pour réduire les délais et mieux axer les prestations de l'assurance-emploi sur les clients.

Cependant, en raison de la pandémie de COVID-19, les clients de l'assurance-emploi ont dû faire face à de nombreux nouveaux défis lors de l'EF 19-20 : plus d'un million d'emplois ont été perdus au Canada.

Pour aider à servir les nombreux Canadiens, le Ministère a créé la Prestation canadienne d'urgence pour répondre au nombre élevé de Canadiens dans le besoin. En outre, le Ministère a :

- élaboré de nouvelles mesures en matière de prestation de services;
- mis en œuvre de nouveaux moyens pour soutenir le marché du travail.

La réponse du Ministère face à la crise a fait apparaître au grand jour la quantité importante de travail entrepris en un court laps de temps. Ce travail a posé les jalons d'importantes mesures qui devraient avoir des effets positifs sur les clients de l'assurance-emploi dans les années à venir.

4.2 Introduction et contexte relatif à la prestation des services de l'assurance-emploi

Dans cette section

- 4.2.1 Répercussions de la COVID-19 sur le réseau de prestation de services et réponse de Service Canada face à la pandémie
- 4.2.2 Normes de service
- 4.2.3 Réponse des clients

Les travailleurs admissibles comptent sur les prestations d'assurance-emploi lorsqu'ils perdent leur emploi. Service Canada offre les services de l'assurance-emploi pour le compte d'EDSC. Il existe différents genres 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 par téléphone, en ligne et en personne.

Le traitement et le paiement des prestations d'assurance-emploi s'effectuent au moyen d'un réseau de prestation des services. Ce réseau est composé de centres de traitement et de centres d'appels de l'assurance-emploi situés dans l'ensemble du pays. Il 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 ou les pandémies.

4.2.1 Répercussions de la COVID-19 sur le réseau de prestation de services et réponse de Service Canada face à la pandémie

Le rapport de cette année exclut les données liées à la Prestation canadienne d'urgence au cours de la période visée par le rapport de l'EF 19-20 (c'est-à-dire du 15 au 31 mars 2020). Cela assure la continuité des données rapportées sur les prestations régulières de l'assurance-emploi d'année en année. Cela permet d'effectuer des comparaisons annuelles valables entre l'EF 19-20 et les exercices financiers antérieurs. Une description plus poussée figure au chapitre 2.

Comme les autres citoyens dans le monde, les Canadiens ont été touchés par la pandémie de COVID-19 sur de nombreux plans, notamment ceux de la santé publique et de l'économie. En mars 2020, la pandémie mondiale a provoqué la perte soudaine de plus d'un million d'emplois au Canada.

En conséquence, au cours des dernières semaines de l'EF 19-20 :

- le nombre des demandes de prestations d'assurance-emploi reçues par Service Canada a fortement augmenté, atteignant 1 800 637 millions en mars 2020;
- les centres d'appels de l'assurance-emploi ont enregistré une hausse importante du nombre d'appels reçus. Près d'un quart (24,1 %) du nombre d'appels traités par les centres d'appels de l'assurance-emploi lors de l'EF 19-20 a été reçu durant les deux semaines et demie allant du 16 au 31 mars 2020.

EDSC n'a pas tardé à élaborer de nouvelles initiatives pour répondre aux besoins changeants de ses clients et à mettre en place d'autres approches pour maintenir la prestation des services. Par exemple, EDSC :

- a créé le portail Service Canada en ligne pour remplacer les Centres Service Canada (CSC) qui étaient fermés temporairement. Le portail permet aux clients de déposer une demande en ligne et d'être joints dans un délai de deux jours ouvrables. Du 12 au 31 mars 2020, les clients ont été servis à la fois en personne dans les CSC et sur le portail Service Canada en ligne au besoin. Les

clients ont déposé 13 150 demandes de services d'assurance-emploi et 157 279 clients ont été servis dans les CSC, soit un nombre total de 170 429 clients de l'assurance-emploi;
- a discuté avec des collectivités autochtones et éloignées pour leur offrir d'autres mécanismes de prestation des services;
- a proposé des séances virtuelles d'information aux employeurs et aux employés touchés par les mises à pied collectives;
- a tiré parti de sa nouvelle plateforme des centres d'appels, mise en service le 9 mars 2020, pour adapter en seulement quatre semaines l'ensemble des réseaux de centres d'appels de l'assurance-emploi et du Centre de services aux employeurs pour que ces agents passent en télétravail. La plateforme assure que les agents peuvent travailler en toute sécurité tout en respectant la distanciation physique. Cette plateforme a aussi nettement augmenté le nombre d'appels que le système peut traiter comparativement à l'ancienne plateforme des centres d'appels, ce qui était crucial étant donné la forte hausse du nombre d'appels reçus.

4.2.2 Normes de service

EDSC vise à fournir des services de haute qualité et en temps opportun aux clients de l'assurance-emploi. Pour atteindre cet objectif, EDSC s'engage à respecter ses normes de service. EDSC rend public chaque année un rapport sur les normes de service sur le site Canada.ca.

Les normes de service d'EDSC servent à mesurer l'efficience, l'efficacité et la reddition de comptes dans le contexte de la prestation de ses services et programmes. Ces normes sont fondamentales pour évaluer comment le Ministère mène à bien ses activités et sont essentielles pour offrir le meilleur des services à sa clientèle.

Versement des prestations d'assurance-emploi

- Notre norme : Envoyer les avis relatifs aux paiements ou aux non-paiements 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'EF 19-20 : EDSC a respecté cette norme dans 80 % des cas.
- Voir la section Rapidité du paiement pour obtenir plus d'informations.

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'EF 19-20 : EDSC a respecté cette norme dans 94,1 %[1] des cas.
- Voir la section Résultats de la vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi pour obtenir plus d'informations.

[1] Les résultats de l'EF 19-20 comprennent les erreurs monétaires confirmées et potentielles pour les trop-payés et les moins-payés relevés lors de l'examen de l'exactitude des paiements. Les erreurs potentielles nécessitent des actions supplémentaires pour confirmer si une erreur s'est produite. Tant que ces actions ne sont pas terminées, elles sont considérées comme des erreurs.

Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

- Notre norme : Finaliser toute demande de révision 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'EF 19-20 : EDSC a respecté cette norme dans 76,2 % des cas.
- Voir la section 4.5.1 Demande de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi pour obtenir plus d'informations.

Accès à un agent d'un centre d'appels de l'assurance-emploi

- Notre norme : Veiller à ce qu'un agent réponde aux appels liés à l'assurance-emploi dans un délai de 10 minutes.
- Notre cible : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas chaque année.
- Notre rendement au cours de l'EF 19-20 : EDSC a respecté cette norme dans 48,3 % des cas.
- Voir les sections Appels avec réponse et Facteurs influant sur le rendement des centres d'appels pour obtenir plus d'informations.

Cela souligne l'importance d'une prestation de services rigoureuse et intègre. Cela assure aux clients l'accès au bon moment aux prestations auxquelles ils ont droit.

4.2.3 Réponse des clients

EDSC s'efforce de répondre aux attentes des Canadiens en ce qui a trait à la prestation des services. Chaque année, le Ministère prend le pouls des clients par le biais d'un sondage sur l'expérience client. Ce sondage permet d'offrir aux clients les meilleurs services adaptés à leurs besoins.

Contexte du sondage sur l'expérience client

Le sondage annuel sur l'expérience client porte sur la capacité des clients à accéder aux principaux programmes d'EDSC, y compris l'assurance-emploi. Une société de recherche sur l'opinion publique réalise le sondage par téléphone et évalue l'aisance, l'efficacité, la confiance et la satisfaction à l'égard de l'expérience client[2]. Ces données concernent les clients de l'assurance-emploi interrogés lors du sondage, qui ont terminé un parcours client, c'est-à-dire les clients qui ont reçu une première réponse à leur demande. Le sondage évalue aussi le recours indiqué par les clients au libre-service et à l'assistance. Le sondage demande aux clients de noter les attributs de leur expérience de service sur une échelle allant de un à cinq. Le sondage indique que les clients sont satisfaits s'ils donnent une note de satisfaction de quatre ou cinq sur cinq.

Les résultats du sondage de l'EF 19-20 pour les clients de l'assurance-emploi reflètent l'expérience de service des demandeurs qui ont reçu une première réponse à leur demande entre le 1er août et le 31 octobre 2019, inclusivement. Il s'agit du troisième sondage annuel réalisé à l'échelle de Service Canada.

[2] Le modèle de mesure du sondage sur l'expérience client de Service Canada utilise plus de 20 attributs de service pour évaluer l'expérience client. Il mesure l'aisance, l'efficacité, la confiance et la satisfaction du client, ainsi que la confiance en la capacité de Service Canada à offrir des services de manière efficace.

Échantillon de clients de l'assurance-emploi, renseignements statistiques et erreurs statistiques

EDSC a sélectionné un échantillon aléatoire de clients récents, stratifié par province et territoire, dans les bases de données administratives de l'assurance-emploi. L'échantillon comprenait de nouveaux clients et des clients réguliers à qui des prestations avaient été accordées ou refusées. Il comprenait tous les genres de prestations, sauf les prestations de compassion et celles pour les parents d'enfants assassinés ou disparus. Ces prestations ne font pas partie du sondage parce qu'il est délicat de s'adresser à ces clients pour leur parler de la prestation des services. EDSC n'a pas inclus les demandes de renouvellement et de révision, car les actions de ces demandes se produisent après l'accès des clients au programme. EDSC a intégré à l'échantillon des clients des régions éloignées et des collectivités autochtones en nombres suffisants pour analyser les questions de prestation des services dans tous les programmes d'EDSC.

L'échantillon de 701 clients de l'assurance-emploi interrogés par téléphone dans le cadre de la réalisation du sondage n'atteint pas l'objectif de 1 000 personnes interrogées. EDSC a interrompu le travail sur le terrain au début de la pandémie[3].

Principaux résultats concernant l'expérience client de l'assurance-emploi

Les résultats du sondage sur l'expérience client de Service Canada pour l'EF 19-20 ont révélé que 77 % des clients étaient satisfaits de l'expérience de service globale. EDSC a mené ce sondage auprès de clients qui avaient terminé le processus de demande de prestations d'assurance-emploi et avaient reçu une réponse à leur demande entre août et octobre 2019.

Ce résultat n'est pas significativement inférieur à celui de la même période de l'EF 18-19 (80 %). Cependant, il représente une baisse statistiquement significative par rapport au taux de satisfaction de 83 % obtenu lors de l'EF 17-18.

Les trois facteurs principaux de la satisfaction des clients de l'assurance-emploi étaient les suivants :

- si le client considère que la durée de son parcours est raisonnable ou déraisonnable (68 % des clients ont jugé que le délai d'obtention d'une réponse à leur demande était raisonnable, contre 69 % lors de l'EF 18-19)
- capacité des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi à être utiles (73 % des clients les ont jugés utiles)
- facilité à obtenir de l'aide en cas de besoin (70 % des clients ont jugé qu'il était facile d'en obtenir contre 72 % lors de l'EF 18-19).

[3] En raison de la COVID-19, le travail sur le terrain pour le sondage sur l'expérience client 2019-2020 s'est trouvé interrompu en milieu d'exécution. L'objectif initial quant à la taille de l'échantillon n'a donc pu être atteint. Cela a aussi eu des répercussions sur la capacité d'assurer un suivi concernant les entretiens téléphoniques prévus (pour des clients ne parlant ni français ni anglais) avec un service de traduction simultanée. Le taux de réponse a été de 12 %, mais les résultats ont été pondérés pour refléter la population de clients de l'assurance-emploi d'où l'échantillon a été extrait afin de corriger les effets d'un biais potentiel de non-réponse en utilisant les paramètres suivants : âge, genre, région et rapport entre prestations accordées et prestations refusées. La marge d'erreur des résultats du sondage sur l'expérience client de l'assurance-emploi de l'EF 19-20 est de +/-3,7 % avec un intervalle de confiance de 95 %. Les différences entre groupes ou au fil du temps ne sont considérées comme de réelles différences que si elles sont statistiquement significatives.

Le sondage sur l'expérience client a repéré que ces trois facteurs sont tous considérés comme devant être améliorés. Ils doivent être améliorés, car ce sont des aspects de l'expérience client qui ont des effets très importants sur la satisfaction et pour lesquels les notes ont baissé. (Le sondage sur l'expérience client présente un aperçu des facteurs de la satisfaction, ainsi que des variations des notes par attribut de service et par mode de prestation.)

Les notes de satisfaction par mode de prestation de services ont varié de manière significative par rapport à l'exercice précédent. La satisfaction concernant les prestations en ligne a reculé pour passer de 79 % à 71 %, et la satisfaction relative aux prestations des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi a chuté pour passer de 74 % à 59 %[4].

Dans les résultats de l'EF 19-20 :

- seuls 47 % des clients de l'assurance-emploi ont indiqué avoir eu recours au libre-service en ligne pour déposer leur demande, comparativement à 52 % lors de l'EF 17-18 (l'exercice précédent où l'utilisation de plusieurs modes de prestation avait été mesurée par EDSC);
- le recours au mode de prestation en personne pour remplir et déposer une demande a été plus important que lors de la période précédente (43 % contre 34 %);
- le recours aux centres d'appels de l'assurance-emploi pour faire un suivi sur une demande déposée a été plus important que lors de la période précédente (28 % contre 19 %).

4.3. Information sur l'assurance-emploi et outils connexes

Dans cette section

- 4.3.1 En ligne
- 4.3.2 Par téléphone (appel)
- 4.3.3 En personne (visite)

4.3.1 En ligne

Canada.ca

L'information sur l'assurance-emploi est disponible sur Canada.ca, le site Web principal du gouvernement du Canada. 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 renseignements et les services en ligne de l'assurance-emploi comptent parmi les contenus les plus

[4] Pour les centres d'appels de l'assurance-emploi, il est important de noter que le volume de traitement a été plus élevé durant la période couverte par le sondage par rapport à l'année précédente. En conséquence, les interrogations sur l'état des demandes ont représenté 23,6 % des appels pour la période concernée par le sondage de l'EF 19-20, contre 18,5 % pour celle du sondage de l'EF 18-19. Il est raisonnable de supposer que le pourcentage accru d'appels concernant l'état d'une décision, en particulier les décisions pour lesquelles le délai est écoulé, ainsi que les délais d'attente plus longs en raison de la période de pointe estivale, ont eu une incidence négative sur la perception qu'ont les clients de leur interaction avec les centres d'appels dans le cadre du sondage de l'EF 19-20. Pour obtenir plus d'informations sur le rendement des centres d'appels, voir la section Centres d'appels de l'assurance-emploi.

populaires de Canada.ca. Par exemple, lors de l'EF 19-20, un nombre record de 13,4 millions de visites a été enregistré pour les pages Web concernant les prestations régulières d'assurance-emploi. C'est 150 % de visites en plus par rapport à l'EF 18-19. L'apparition de la COVID-19 explique cette flambée des visites sur le Web. 58,3 % de toutes les visites réalisées au cours de l'année entière ont eu lieu en mars 2020. Par ailleurs, les visites des pages Web concernant les prestations régulières d'assurance-emploi ont enregistré un taux de conversion des transactions de 56 %. Cela signifie que 56 % des personnes qui ont visité les pages sur les prestations régulières d'assurance-emploi ont rempli une demande à l'aide d'Appli-Web. C'est un taux de conversion exceptionnellement élevé pour un contenu Web d'EDSC.

À la fin de l'EF 18-19, EDSC a ajouté un estimateur de prestations de maternité et de prestations parentales à ses pages Web sur les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi. Ce nouvel outil est un calculateur interactif que les demandeurs utilisent pour estimer combien ils pourraient recevoir lorsqu'ils font une demande de prestations de maternité et de prestations parentales.

Les statistiques sur l'utilisation de l'estimateur par les clients sont devenues disponibles au cours de l'EF 19-20. Les données sont disponibles pour dix mois au cours de l'EF 19-20 (de juin 2019 à mars 2020). Les données indiquent que les clients se sont servis de cet outil en moyenne 54 712 fois par mois.

En janvier 2020, EDSC a mis à jour les pages Web pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi. L'objectif du projet était d'améliorer l'expérience client et d'augmenter le taux de réussite pour les clients. Par réussite, EDSC entend l'utilisation du contenu pour remplir une demande sur Appli-Web. Voici quelques-unes des mises à jour simplification du contenu en axant l'approche sur les clients et en utilisant un langage simple et modification de la mise en page pour faciliter la navigation.

À la suite de ces changements, les essais ont révélé que :

- 65 % des utilisateurs ont pu trouver et comprendre l'information dont ils avaient besoin, comparativement à 44 % avant les mises à jour;
- le pourcentage de personnes qui ont rempli une demande à l'aide d'Appli-Web en visitant le site Web a grimpé à 55 %, comparativement à 31 % auparavant.

Sur l'ensemble des visites qui ont conduit les personnes à remplir une demande lors de l'EF 19-20, 73,2 % ont eu lieu en mars 2020. C'était après la mise à jour du site Web pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi par EDSC.

Les données de Service Canada montrent que les facteurs suivants ont fait grimper le nombre de personnes qui sont restées sur le site Web pour déposer une demande d'assurance-emploi au cours de l'EF 19-20:

- le processus d'amélioration du site Web, et
- le pic des visites à la suite de l'apparition de la COVID-19

L’apparition de la COVID-19 a mené à une situation où l’évaluation des améliorations de l’expérience Web des clients a été rendue plus difficile.

Services

Les demandeurs de prestations d’assurance-emploi ont accès à des outils qui les aident à faire une demande de prestations, à faire état de leur situation, ou à consulter leur dossier d’assurance-emploi.

Appli-Web

Appli-Web est l’outil en ligne que les demandeurs de prestations d’assurance-emploi peuvent utiliser en tout temps pour déposer leur demande. Les demandeurs peuvent accéder à Appli-Web de n’importe quel endroit où il y a un accès à Internet, y compris dans les Centres Service Canada. Appli-Web est la méthode privilégiée par les demandeurs pour présenter une demande de prestations d’assurance-emploi. Au cours de l’EF 19-20, 99,1 % des demandes d’assurance-emploi ont été déposées par l’entremise de cet outil.

Déclarations électroniques

Toutes les deux semaines, les demandeurs doivent remplir des déclarations pour l’assurance-emploi attestant de leur situation professionnelle. Dans leur déclaration, ils apportent des réponses à une série de questions. Ces questions permettent de déterminer, semaine après semaine, s’ils ont toujours droit aux prestations d’assurance-emploi demandées. Les clients peuvent remplir leurs déclarations électroniques pour l’assurance-emploi par le biais du service de déclaration par téléphone ou par Internet. Ces deux services sont simples, rapides, pratiques, sûrs et accessibles en tout temps.

Le service de déclaration par Internet est resté la méthode de déclaration électronique privilégiée des clients. Son utilisation a augmenté, passant de 79,1 % pour l’EF 18-19 à 80,9 % pour l’EF 19-20. Les demandeurs ont soumis les 19,1 % restants des déclarations déposées électroniquement pour l’assurance-emploi en utilisant le service de déclaration par téléphone.

D’après ce qu'ils déclarent sur leur déclaration sur l’assurance-emploi, les déclarations demandent parfois aux demandeurs de fournir des renseignements sur leur disponibilité pour le travail. Au lieu de s’adresser au centre d’appels pour soumettre ces renseignements, les demandeurs peuvent remplir des questionnaires en ligne s’ils utilisent le service de déclaration par Internet. Si les demandeurs soumettent l'information de cette façon, l’information est immédiatement transférée aux systèmes de l’assurance-emploi.

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. MDSC permet aux Canadiens de voir et de mettre à jour leurs renseignements pour :

- l’assurance-emploi (AE);
- le Régime de pensions du Canada (RPC);
- le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (PPIRPC); et
- la Sécurité de la vieillesse (SV).

MDSC offre des caractéristiques et des fonctionnalités qui permettent aux demandeurs de prestations d'assurance-emploi de tirer parti des options libre-service. MDSC leur est donc accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, à partir de n'importe quel endroit où il y a un accès à Internet.

Les demandeurs peuvent :

- gérer leur compte;
- vérifier l'état de leur demande et de leurs transactions, y compris les renseignements sur leurs paiements;
- mettre à jour leur adresse postale ou les renseignements relatifs au dépôt direct;
- recevoir de nouveaux renseignements de Service Canada sur leur demande de prestations d'assurance-emploi ou sur les changements apportés à leur compte;
- obtenir leur feuillet de renseignements fiscaux T4E;
- voir les renseignements sur leurs demandes antérieures de prestations d'assurance-emploi.

Par conséquent, le portail de MDSC contribue à rendre les services plus accessibles, plus précis et en temps plus opportuns pour les Canadiens.

Service Canada fait la promotion des services de l'assurance-emploi sur MDSC par l'entremise de Canada.ca, sur Appli-Web et dans les communications envoyées aux demandeurs. En moyenne, 39,1 % des demandeurs de prestations d'assurance-emploi ont eu recours à MDSC chaque mois lors de l'EF 19-20; une augmentation de 1,1 % par rapport à l'EF 18-19.

Depuis le 29 juin 2019, les demandeurs recevant des prestations pour proches aidants peuvent également utiliser MDSC pour voir les renseignements concernant leurs demandes. De plus, Service Canada a ajouté une caractéristique supplémentaire à MDSC en décembre 2019. Elle permet aux demandeurs pour qui des prestations parentales prolongées ont été accordées de voir quel sera leur taux de prestations prolongées.

4.3.2 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 précises, les clients de l'assurance-emploi ont le choix entre communiquer avec le centre d'appels de l'assurance-emploi, ou ouvrir une session pour leur dossier sur MDSC.

Ligne 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 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 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 leurs parcours de prestation de services.

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'EF 19-20, le service 1 800 O-Canada :

- a continué à offrir en temps opportun aux Canadiens un service de haute qualité, en répondant à 81 % des appels dans un délai de 18 secondes (résultats avant la pandémie);
- a mis à la disposition des appelants des messages enregistrés, répondant à certaines questions fréquemment posées, sans qu'ils aient besoin de parler à un agent;
- a mis en place un affichage du rendement en temps réel en ligne avec des résultats en direct s'actualisant toutes les cinq minutes;
    - ce qui a aidé les appelants à établir des attentes et à décider à quel moment appeler.

Centres d'appels de l'assurance-emploi

Le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi se compose de dix centres d'appels partout au pays, et environ 1 100 agents équivalents temps plein. Il s'agit du premier point de contact pour les clients de l'assurance-emploi. Les centres d'appels de l'assurance-emploi distribuent les appels à travers le réseau, en fonction de la disponibilité des ressources, peu importe d'où ils proviennent au Canada.

Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi répondent aux questions sur le processus de demande d'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et les demandes de renseignements propres aux dossiers des demandeurs de prestations d'assurance-emploi. Ils répondent aux demandes de renseignements :

- en fournissant de l'information précise sur les demandes de prestations;
- en mettant à jour l'information sur le dossier du demandeur (par exemple, en changeant une adresse ou les renseignements relatifs au dépôt direct);
- en réglant un vaste éventail de questions litigieuses ou non litigieuses (comme ce qui touche le calcul de la demande ou encore le motif de la cessation d'emploi).

Nombre d'appels

Le nombre total d'appels liés à l'assurance-emploi a atteint près de 36,7 millions au cours de l'EF 19-20, soit une augmentation d'environ 12 millions d'appels par rapport à l'exercice précédent. Entre le 16 et le 31 mars 2020, 8,8 millions d'appels ont été reçus. Cela démontre l'effet qu'a eu la COVID-19 sur le nombre d'appels liés à l'assurance-emploi. Près du quart des appels ont été passés par les clients dans une période de deux semaines et demie.

EDSC a équipé les centres d'appels d'un système de réponse vocale interactive (RVI). Le système de RVI permet aux clients d'effectuer certaines transactions en libre-service :

- ils peuvent vérifier l'état de leur demande,
- obtenir des détails relatifs à leurs paiements, et
- remplir leurs déclarations bimensuelles.

Cinquante-quatre pour cent (54 %) des appels pour l'année de référence à l'étude (19,8 millions) ont été réglés par l'entremise du système de RVI[5] sans que le demandeur ait eu à parler à un agent. Cela représente 3,9 millions d'appels réglés de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Bien qu'un pourcentage plus faible d'appels ait été réglé avec le système de RVI par rapport à l'EF 18-19 (64 %), le nombre total d'appels réglés a augmenté. Cela s'explique par le grand nombre d'appels passés aux centres d'appels de l'assurance-emploi cette année.

Des agents 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. questions sur l'état d'une demande/décision (y compris les demandes/décisions dans les délais impartis ou non, ainsi que les demandes initiales, révisées et de renouvellement);
2. besoin de l'intervention d'un agent pour finir de remplir une déclaration électronique (c'est-à-dire quand un demandeur a commencé à remplir sa déclaration à l'aide d'une option libre-service);
3. questions sur les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, non liées à une demande;
4. aide sur la façon de présenter leur demande;
5. demande d'aide à un agent pour remplir correctement la déclaration du prestataire (c'est-à-dire quand un demandeur n'a pas commencé à remplir sa déclaration à l'aide d'une option libre-service).

Appels avec réponse

Cette année, les agents des centres d'appels ont répondu à 4,4 millions d'appels, soit 244 727 appels de moins qu'au cours de l'exercice précédent. C'est la première fois que le nombre annuel d'appels avec réponse a baissé depuis l'EF 15-16. Ce nombre s'explique en partie par les retards pris dans l'intégration

[5] Les appels sont considérés comme réglés quand ils se limitent au système de RVI. En d'autres mots, quand le client se met en relation avec le système de RVI, mais ne demande pas à parler à un agent ensuite. Il ne s'agit pas d'une mesure du taux de satisfaction des clients, mais bien d'un indicateur de rendement organisationnel interne.

des nouveaux employés, en raison des capacités de formation limitées. La capacité d'intégration s'est réduite, car les centres d'appels n'ont pas pu embaucher de personnel avant l'attrition. La capacité de formation a été marquée par des priorités concurrentes qui ont limité la disponibilité à la fois des formateurs et des espaces de formation. Le nombre d'appels avec réponse a aussi été influencé par l'augmentation de la durée moyenne des appels. Cette année, la durée moyenne des appels a dépassé d'une minute et trois secondes celle des appels de l'EF 18-19.

La durée des appels reçus dépend de leur nature et de leur complexité. Elle découle également de la proportion de nouveaux employés, chez qui la durée est généralement plus importante que chez les agents expérimentés. Le nombre d'appels avec réponse est quand même supérieur de près d'un million à celui de l'EF 15-16 (où les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi avaient répondu à 4 millions d'appels). Sur l'ensemble de la période qui s'est écoulée depuis l'investissement réalisé dans les centres d'appels dans le cadre du budget de 2016, le nombre d'appels avec réponse a considérablement augmenté.

L'accessibilité des agents est un autre indicateur de rendement important pour les centres d'appels. Elle représente le pourcentage de tentatives d'appels[6] 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'EF 19-20. Cette cible n'a pas été atteinte, et l'accessibilité des agents a chuté à 40,8 % cette année, comparativement à 65,5 % lors de l'EF 18-19. Cette différence d'accessibilité est due aux mêmes facteurs que ceux mentionnés ci-dessus : des retards pris dans l'intégration des nouveaux employés et une augmentation de la durée des appels.

Le système de RVI des centres d'appels de l'assurance-emploi était accessible à 92,2 %, alors qu'il l'a été pratiquement à 100 % ces dernières années. L'accessibilité des agents a été plus faible tout au long de l'exercice. Cependant, la baisse de l'accessibilité du système de RVI a été en grande partie due au nombre d'appels reçus à la fin de l'exercice. Tout cela en lien avec la pandémie de la COVID-19.

Durant l'EF 19-20, les clients ont dû attendre en moyenne près de sept minutes de plus que lors de l'EF 18-19 pour qu'un agent réponde à leur appel. Ce sont à peu près les mêmes temps d'attente que lors de l'EF 15-16. Il est important de noter que la période du 16 au 31 mars 2020 a eu un effet disproportionné sur ce temps d'attente. C'est durant cette période que le nombre d'appels a bondi en raison de la pandémie de la COVID-19 et que les temps d'attente sont passés à un peu moins d'une (1) heure. Cela se compare à un peu moins de douze (12) minutes plus tôt au cours de l'exercice.

Selon le niveau de service fixé pour les centres d'appels de l'assurance-emploi, il faut répondre aux appels en dix minutes ou moins 80 % du temps (une fois qu'un appelant est mis dans la file d'attente pour parler à un agent). Les centres d'appels de l'assurance-emploi n'ont pas atteint cette cible, et ils ont enregistré un niveau de service de 48 %. Le niveau de service a pâti du nombre d'appels associé à la pandémie, en plus des problèmes mentionnés précédemment.

[6] Il est à noter qu'un même client peut effectuer plusieurs tentatives pour joindre un agent des centres d'appels.

Il y a eu aussi une augmentation du nombre d'appelants qui ont choisi de raccrocher plutôt que d'attendre pour parler à un agent (consulter le tableau 1). Cette augmentation du nombre de personnes qui ont raccroché est probablement liée à l'allongement des temps d'attente, sans compter que la population ressentait l'effet de la pandémie de la COVID-19.

Tableau 1 : Tentatives des clients de joindre un agent des centres d'appels

Exercice	EF 17-18	EF 18-19	EF 19-20
Appels répondus par un agent	4 607 964	4 648 516	4 403 789
Appels pour lesquels un client n'a pas pu parler à un agent	3 597 707	3 189 609	8 298 993
Appels abandonnés[7]	691 907	979 761	1 303 770

Source : Emploi et Développement social Canada

Facteurs influant sur le rendement des centres d'appels

Bien que la pandémie de la COVID-19 ait eu un effet considérable sur les centres d'appels de l'assurance-emploi, plusieurs autres facteurs ont aussi joué un rôle sur leur rendement tout au long de l'EF 19-20. Entre autres, mentionnons les fermetures inattendues de bureaux, les pannes de systèmes et le nombre accru d'appels de la part de clients qui attendaient des décisions concernant leurs demandes de prestations d'assurance-emploi, et ce, pendant toute l'année.

De plus, les demandes de renseignements sur l'état des demandes sont liées au nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi déposées, mais pas encore traitées. Lors de l'EF 19-20, les appels faits aux centres d'appels de l'assurance-emploi à propos de décisions en suspens concernant des demandes ont fait augmenter le nombre global d'appels liés à l'assurance-emploi d'environ 190 000.

Le système téléphonique employé par les centres d'appels de l'assurance-emploi durant la plus grande partie de l'EF 19-20 ne pouvait pas traiter tous les appels des clients souhaitant parler à un agent pendant les heures de pointe. Il limitait le nombre de clients qui pouvaient être mis dans la file d'attente afin de parler à un agent. Pour y remédier, un système téléphonique moderne a remplacé le système téléphonique démodé le 9 mars 2020.

La section Stratégie d'amélioration des centres d'appels (section 4.6.2) décrit la migration vers un système téléphonique modernisé. Cette migration étant terminée, EDSC continue d'examiner et de modifier sa façon de gérer les appels entrants afin d'améliorer l'accès aux services des centres d'appels.

[7] Ce chiffre ne tient pas compte des appels interrompus par l'appelant avant la cible des dix minutes. Le Ministère s'est engagé à déclarer dans ses résultats de 2019-2020 tous les appels où le client a raccroché après la fin du délai correspondant à la norme de service. Le Ministère note que ces appels n'auraient pas un effet important sur ses résultats déclarés. Par exemple, lors de l'exercice 2017-2018, ils représentaient 1 % de l'ensemble des appels.

Appels réglés au premier point de contact

Une fois qu'un client se connecte à un agent d'un centre d'appels, la majorité de ses demandes de renseignements téléphoniques sont réglées au centre d'appel. Il peut y avoir des cas où l'environnement d'un centre d'appels ne se prête pas au traitement efficace d'une demande. Lorsque c'est le cas, le centre d'appels envoie la demande aux agents de traitement de l'assurance-emploi pour un suivi approprié.

Les centres d'appels suivent le nombre d'appels réglés au premier point de contact. L'appel est considéré comme réglé 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 réglés par un agent des centres d'appels sans suivi supplémentaire a diminué de 4,2 % pour passer à 77,3 %. Cette diminution est en grande partie liée à un volume de demandes de prestations d'assurance-emploi supérieur à la normale tout au long de l'EF 19-20. Comme davantage de demandeurs attendaient une décision concernant leurs demandes de prestations d'assurance-emploi, les centres d'appels ont reçu plus d'appels de la part de clients pour les interroger sur l'état de leurs demandes non réglées. Des réponses à propos de ces demandes ne sont pas toujours possibles au premier point de contact. Par exemple, lorsqu'un client n'a pas encore soumis un document nécessaire des renseignements doivent être donnés par une tierce partie, ou quand une action complexe requise ne peut pas être effectuée au cours d'un appel téléphonique.

Centre de services aux employeurs

Un autre élément essentiel du réseau des centres d'appels 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, avec des agents représentant environ 65 équivalents temps plein.

Les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir de l'information et de l'aide concernant une variété de services offerts.

Nombre d'appels

Le nombre total d'appels effectués par les clients au CSE au cours de l'EF 19-20 était de 1 482 858 appels. Ce nombre comprend :

- les appels auxquels les agents du CSE ont répondu;
- les appels où 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.

La migration réussie vers la nouvelle plateforme des centres d'appels, le 29 octobre 2018, a mis en place certaines options libre-service de renseignements.

Lors de l'EF 19-20, plus d'un demi-million d'appels ont été réglés par l'entremise du système de réponse vocale interactive (RVI)[8]. Il s'agit d'une hausse considérable par rapport aux 89 000 appels des cinq derniers mois de l'exercice précédent. Par exemple, la nouvelle plateforme des centres d'appels du CSE permet maintenant aux clients de déterminer s'ils ont appelé le bon service. Ainsi, au cours de l'EF 19-20, le pourcentage total d'appels du CSE que les agents ont dû renvoyer à d'autres programmes ou ministères a baissé pour atteindre 7,9 %. Cela représente environ la moitié des appels que les agents du CSE avaient renvoyés à d'autres programmes ou ministères lors de l'EF 17-18, avant la mise en place de la plateforme par le Ministère. Ces résultats laissent entendre que, depuis les changements apportés lors de l'EF 18-19, les clients peuvent déterminer plus facilement et immédiatement s'ils ont appelé au mauvais numéro, sans avoir à parler à un agent.

Appels avec réponse

Pour l'année de référence à l'étude, 78,7 % des clients qui ont choisi de parler à un agent ont été mis en attente. C'est 15,1 % de moins que lors de l'exercice précédent. Les appels pour lesquels un client ne pouvait pas accéder à un agent ont augmenté pour atteindre 102 468 appels. Cela représente une augmentation de 71 885 appels par rapport à l'exercice précédent. Cette variation est due au nombre important d'appels associé à la pandémie de la COVID-19. Avant mars 2020, pratiquement 100 % des clients qui choisissaient de parler à un agent étaient mis en attente.

Le CSE a la même cible de niveau de service que celle fixée pour les centres d'appels de l'assurance-emploi, qui est de répondre aux appels en dix minutes ou moins 80 % du temps. Le CSE a dépassé cette cible, en répondant à 89,1 % des appels à l'intérieur du délai de dix minutes, affichant ainsi une hausse de 2,3 % par rapport à l'exercice précédent. Le délai moyen d'attente des clients avant qu'ils puissent parler à un agent a diminué d'environ 30 secondes pour passer à 3,7 minutes. Le nombre de clients qui ont choisi de raccrocher après avoir été mis en attente a diminué pour atteindre 15 410 appels. Cela représente une diminution de 36 337 appels par rapport à l'exercice précédent.

Les agents du CSE ont répondu à 362 545 appels au cours de l'EF 19-20, comparativement à 411 666 appels au cours de l'EF 18-19. Les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE afin de parler à un agent pour obtenir de l'aide (de la plus importante à la moins importante) sont :

1. commander des formulaires de relevés d'emploi (RE) en format papier (consulter Relevé d'emploi dans la section 4.4.1);
2. en savoir plus sur l'inscription au RE Web et l'ouverture d'une session;
3. obtenir de l'aide sur les renseignements à inscrire dans les cases des RE;
4. se renseigner sur l'état d'une demande présentée au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires;

[8] Les appels sont considérés comme réglés quand ils se limitent au système de RVI. En d'autres mots, quand le client se met en relation avec le système de RVI, mais ne demande pas à parler à un agent ensuite. Il ne s'agit pas d'une mesure du taux de satisfaction des clients, mais bien d'un indicateur de rendement organisationnel interne.

5. obtenir de l'aide sur la façon et le moment d'émettre un RE.

Qualité des services offerts par les centres d'appels

Les centres d'appels 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.

Formation des agents des centres d'appels

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 salle de classe, des exercices pratiques et du matériel de lecture. La formation est suivie d'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. Par l'entremise de cette ligne téléphonique, les agents peuvent avoir accès à des conseils et à de l'aide 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 où ils discutent de renseignements techniques et des stratégies de traitement des appels.

Programme national d'encadrement et de qualité des centres d'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. EDSC y arrive par l'entremise de son Programme national d'encadrement et de qualité des centres d'appels.

Le Programme surveille de façon continue les appels répondus par les agents. Le programme offre régulièrement 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. Le Programme peut ensuite effectuer un suivi supplémentaire relativement à ces plans pour assurer des améliorations continues du rendement. Le Programme organise des séances nationales de façon régulière pour s'assurer qu'il applique uniformément les critères de surveillance dans tous les centres d'appels.

Le Programme évalue les appels des centres d'appels en fonction d'éléments précis des appels. Ces éléments comprennent :

- l'accueil;

- l’authentification du client;
- la résolution du besoin du client; et
- la conclusion.

Le Programme classe chaque élément comme satisfaisant, partiellement satisfaisant ou non satisfaisant aux attentes en matière de qualité. Il convient de noter que lorsque le Programme classe un élément comme partiellement satisfaisant aux attentes, cela signifie que l’agent a traité des critères essentiels visés par cet indicateur. Dans ce cas, le Programme n'a détecté qu'un besoin mineur d'amélioration.

Au cours de l’EF 19-20, pour 83,5 % des appels d'assurance-emploi examinés avaient obtenu une note globale confirmant répondre aux attentes (69,0 % des appels examinés), ou partiellement répondre aux attentes (14,6 % des appels examinés).

L’élément précis « Fournit des renseignements exacts et complets » est un indicateur clé du résultat obtenu pour le client. Pour cet élément, 87,6 % des appels d'assurance-emploi examinés ont répondu ou ont partiellement répondu aux attentes en matière de qualité.

Pour le CSE, 93,8 % des appels ayant fait l’objet d’une surveillance ont obtenu une note globale que le Programme a jugée comme répondant aux attentes (76,3 % des appels examinés) ou répondant partiellement aux attentes (17,5 % des appels examinés).

97,5 % des appels examinés au CSE ont répondu ou ont partiellement répondu 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 (consulter la section 4.7.2). Au cours de l’EF 19-20, le taux d’exactitude de traitement des agents des centres d’appels de l’assurance-emploi était de 92,9 %, ce qui est largement supérieur à l’objectif de 80 %.

Les clients peuvent formuler des commentaires sur le service reçu par l’entremise du réseau des centres d’appels. Un numéro d’identification est attribué à chaque agent des centres d’appels. Les clients peuvent demander ce numéro lors de n’importe quel appel, et le mentionner dans leurs commentaires.

4.3.3 En personne (visite)

Avant mars 2020, les Canadiens pouvaient obtenir de l’information et de l’aide sur les services d’EDSC en personne dans les points de service. En raison de la COVID-19, les Centres Service Canada (CSC) ont fermé temporairement leurs portes en mars 2020. Les clients ont pu continuer à accéder aux prestations, programmes et services essentiels de Service Canada par l’entremise du portail Service Canada en ligne. Le portail Service Canada en ligne est une nouvelle solution virtuelle rapidement mise en place pour assurer la prestation des services.

Auparavant, les Canadiens pouvaient accéder à nos services dans 606 points de service en personne partout au pays, notamment :

- 317 Centres Service Canada (CSC);
- 247 sites de services mobiles réguliers;
- 27 points de service de passeport des Centres Service Canada;
- 15 sites d'un partenaire de la prestation des services (PPS).

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 de services mobiles réguliers sont des points de service qui se trouvent ailleurs que dans un CSC, mais qui offrent des services similaires. Le personnel de Service Canada se rend à un endroit prédéterminé, habituellement dans des régions rurales ou éloignées, qui sont autrement mal desservies. EDSC a suspendu les services mobiles en mars 2020 en raison de la pandémie. Le personnel a communiqué de manière proactive avec tous les partenaires des sites de services mobiles réguliers pour veiller à ce que les collectivités sachent comment accéder aux services virtuels.

Dans les 15 sites des PPS, des employés du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest offrent des services pour le compte de Service Canada. 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.

Activités des Centres Service Canada

Les employés des Centres Service Canada (CSC) donnent aux clients des renseignements généraux sur le régime d'assurance-emploi et leur apportent leur soutien en matière de réception des demandes. Ils aident les clients à remplir leur demande en ligne en les accompagnant à chaque étape. Bien que les employés des CSC ne traitent pas les demandes, ils s'acquittent de fonctions de soutien du régime d'assurance-emploi, comme :

- l'authentification de l'identité;
- la validation des documents à l'appui;
- la vérification de l'intégralité des renseignements;
- des transactions simples : changement d'adresse, dépôt direct, émission de codes d'accès temporaires, changement de code fiscal, et prolongement des prestations de maladie.

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 pour certains services. La prestation des services en vidéoclavardage est de plus en plus acceptée comme un moyen de répondre aux besoins des clients.

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'EF 19-20, le personnel des points de service en personne de Service Canada a traité plus de 2,6 millions de demandes de service liées à l'assurance-emploi. Cela représente près de 33 % de toutes les demandes de service traitées. Dans les CSC, les postes d'accès de service aux citoyens (PASC) ont enregistré plus de 1,3 million d'activités liées à l'assurance-emploi. Cela représente près de 30 % 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 lors de l'EF 19-20 se répartissent comme suit :

- aide au suivi – 1 297 519 ou 50,4 %;
- renseignements généraux – 1 218 173 ou 47,3 %;
- aide aux demandes – 56 551 ou 2,2 %;
- soutien au traitement – 2 182 ou 0,1 %.

Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC)

Les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) offrent aux clients l'accès aux programmes, aux services et aux prestations là où ils vivent ou passent du temps. Ils mettent l'accent sur les clients se heurtant à des obstacles précis empêchant un accès aux CSC réguliers. Les SMLC permettent aussi d'améliorer la connaissance et l'adoption des programmes et des services. Ils fournissent, entre autres :

- de l'information sur l'assurance-emploi dans des endroits où ont eu lieu des mises à pied collectives;
- de l'aide pour les demandes d'assurance-emploi;
- de l'information pour les employeurs.

Entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020, les SMLC ont exécuté 11 180 activités de services mobiles auprès de 170 486 participants.

Soutien des SMLC aux employeurs et aux travailleurs pour faire face à des adaptations au marché du travail

En temps d'incertitude économique, Service Canada peut adapter ses processus et créer des partenariats avec d'autres prestataires de services pour répondre plus efficacement aux besoins des clients. Le personnel de Service Canada responsable de la prestation des services mobiles établit de manière proactive la communication avec les employeurs qui risquent de procéder à une mise à pied afin de promouvoir d'autres options pour atténuer les effets de celle-ci. Ces options incluent les programmes de partage de travail ou de compression du personnel. Service Canada organise des séances d'information sur le travail partagé à l'intention des travailleurs et des employeurs.

Le personnel responsable de la prestation des services mobiles offre des séances d'information sur l'assurance-emploi (à la fois de manière virtuelle et en personne quand c'est possible) lorsque le Ministère est informé d'une mise à pied collective.

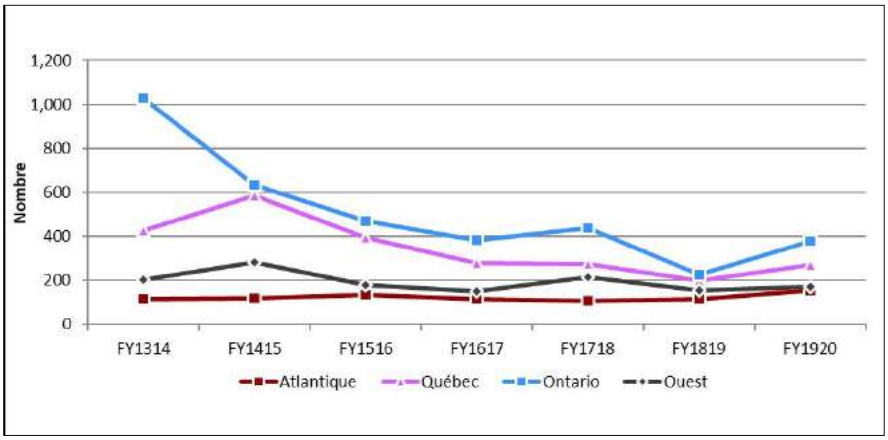
Le personnel responsable de la prestation des services mobiles travaille avec l'employeur pour organiser des séances d'information à l'intention des employés, en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. L'objectif de ces séances conjointes est de contribuer à réduire le stress et l'inquiétude des employés face à une perte d'emploi possible. Ils fournissent aux participants des renseignements importants sur :

- quand, comment et pourquoi ils devraient présenter une demande d'assurance-emploi;
- la façon dont les prestations peuvent affecter les autres sommes reçues en raison de la cessation d'emploi (par exemple, indemnité de départ, indemnité de préavis);
- d'autres programmes et services fédéraux tels que le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Guichet-Emplois et Mon dossier Service Canada.

Le partenaire provincial ou territorial fournit des renseignements sur les programmes et les services disponibles pour aider les participants 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'EF 19-20, les partenaires provinciaux et territoriaux ont offert les séances d'information suivantes sur l'assurance-emploi :

- 976 séances d'information destinées aux citoyens, auxquelles ont assisté un total de 19 621 personnes;
- 135 séances d'information destinées aux travailleurs sur le travail partagé, auxquelles ont assisté un total de 3 993 personnes;
- 213 séances d'information destinées aux employeurs, auxquelles ont assisté 610 entreprises et organisations.

Graphique 1 : Services mobiles communautaires et de liaison : ensemble des séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des citoyens



Soutien à l'intention des collectivités autochtones

Dans le cadre du budget de 2018, le gouvernement a accordé au Ministère un financement sur trois ans pour étendre ses activités de prestation de services mobiles à toutes les collectivités autochtones dans les réserves, des régions éloignées, et du Nord. Des activités pilotes mobiles pour les collectivités urbaines sont notamment prévues afin que les Autochtones puissent mieux accéder aux prestations sociales.

Le Ministère a communiqué avec toutes les collectivités autochtones et leur a offert une visite. Un bon nombre d'entre elles ont reçu plusieurs visites là lorsque cela était nécessaire. Ces visites ont réussi à mieux faire connaître les programmes, services et prestations, et à en augmenter l'accès. Grâce à ces visites, le Ministère a répondu à 14 001 demandes de services, dont 1 415 pour l'assurance-emploi.

4.4 Réception et traitement des demandes

Dans cette section

- 4.4.1 Réception des demandes des employeurs
- 4.4.2 Réception des dossiers des demandeurs
- 4.4.3 Traitement des demandes

4.4.1 Réception des demandes des employeurs

Service Canada travaille avec les employeurs pour obtenir les renseignements exacts nécessaires afin d'assurer un traitement efficace des demandes de prestations d'assurance-emploi. Pour aider les employeurs, le Ministère offre de l'aide par l'entremise du Centre de services aux employeurs et en ligne sur le site Web Canada.ca.

Relevé d’emploi

Le relevé d’emploi (RE) est un formulaire papier ou électronique émis par un employeur qui donne des renseignements sur les antécédents de travail d’un employé. Les employeurs jouent un rôle essentiel dans le traitement des demandes d'assurance-emploi en produisant les relevés d’emploi (RE). Ils ont la responsabilité de fournir les RE à leurs employés dans des délais prescrits comme l’exige le Règlement sur l’assurance-emploi.

Service Canada utilise le relevé d'emploi (RE) pour déterminer si un demandeur est admissible aux prestations d’assurance-emploi. Si le demandeur est admissible, Service Canada se sert de ce relevé d'emploi (RE) pour déterminer le taux de prestations et la durée de versement des prestations de la demande. Au cours de l’EF 19-20, les employeurs ont émis plus de 13,5 millions de relevés d'emploi. Dans certains cas, les employeurs omettent d’émettre un RE pour une période d'emploi. Dans ces situations, les agents de Service Canada peuvent créer un RE provisoire basé sur d'autres renseignements au dossier afin d’éviter tout retard dans le versement des prestations d'assurance-emploi. Au cours de l'EF1920, Service Canada a créé 37 101 RE provisoires. Cela représente 0,8% des demandes initiales et de renouvellement reçues.

Service Canada encourage les employeurs à s’inscrire à l’application des relevés d'emplois en ligne sur le Web (RE Web) afin de pouvoir utiliser les RE électroniques. L’application RE Web interagit directement avec les systèmes de paie des employeurs. Cela diminue les erreurs puisqu’il n’est plus nécessaire pour les employés de saisir à la main les renseignements. Les RE électroniques permettent aussi de réduire les formalités administratives.

Quand Service Canada reçoit les RE électroniques, l’information est instantanément rendue disponible aux systèmes de l’assurance-emploi. L’utilisation des relevés d'emplois électroniques diminue ainsi le temps nécessaire pour obtenir et saisir des renseignements, ce qui permet de traiter plus rapidement les demandes.

L’EF 19-20 a connu une hausse de 2,3 % du nombre de relevés d'emplois (RE) soumis électroniquement, passant de 92,3 % de relevés d'emplois électroniques (EF 18-19) à 94,6 %. De plus, 45 849 employeurs supplémentaires se sont inscrits au RE Web, l’application sécurisée en ligne que les employeurs utilisent pour créer des RE électroniques.

4.4.2 Réception des dossiers des demandeurs

Les demandeurs utilisent l’outil Appli-Web en ligne pour présenter des demandes de prestations d’assurance-emploi par Internet. Lors de l’EF 19-20, 99,1 % des demandes de prestations d’assurance-emploi ont été déposées par des demandeurs via Appli-Web. Les demandeurs ont soumis les 0,9 % de demandes qui restent à l'aide de formulaires papier.

Nombre de demandes

Au cours de l’EF 19-20, Service Canada a reçu 4 458 841 demandes initiales et de renouvellement. Cela représente une augmentation de 59,1 % (1 656 027 demandes) par rapport au nombre de demandes

reçues lors de l'EF 18-19. La majeure partie de cette augmentation est due au nombre subit et brutal des pertes d'emploi au début de la pandémie de la COVID-19 en mars 2020.

4.4.3 Traitement des demandes

Un réseau national d'agents traite les demandes de prestations d'assurance-emploi. Ces agents trient, examinent et prennent des décisions au sujet de ces demandes d'assurance-emploi, avec l'aide des systèmes de traitement de l'assurance-emploi. Ces systèmes automatisent le traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi et la gestion de la charge de travail. Les systèmes de l'assurance-emploi traitent une demande entièrement automatisée sans aucune intervention manuelle des agents. Une demande partiellement automatisée oblige les agents à intervenir à un moment donné pendant le traitement. Dans de nombreux cas, les systèmes peuvent finaliser le traitement des demandes nécessitant une intervention manuelle, une fois que l'agent a effectué l'intervention manuelle. Les demandes entièrement automatisées représentent environ 30 % des demandes. Les demandes partiellement automatisées représentent 40 % des demandes, et les demandes manuelles représentent 30 % des demandes. Au cours de l'EF 19-20, le Ministère a traité 3 325 534 demandes de prestations d'assurance-emploi. Le Ministère a eu recours à un traitement partiellement ou entièrement automatisé pour 76,6 % de ces demandes.

Afin d'éviter les retards de paiement des prestations d'assurance-emploi, les employeurs doivent remplir les relevés d'emplois (RE) en temps opportun et de manière correcte. Si les RE ne sont pas émis ou s'ils le sont de façon incorrecte ou avec retard, cela aura un impact négatif sur les paiements pour les demandeurs admissibles. Un recueil de faits auprès des employeurs ou des interventions manuelles peuvent s'avérer nécessaires pour traiter ces demandes.

Rapidité du paiement

La rapidité du paiement est l'une des quatre normes de service de l'assurance-emploi. La norme de service concernant la rapidité du paiement vise à ce que les demandeurs de prestations d'assurance-emploi reçoivent leur premier paiement de prestations, ou soient avisés qu'ils ne sont pas admissibles aux paiements dans les 28 jours suivant le dépôt de leur demande.

La cible fixée par le Ministère est de respecter cette norme de service dans 80 % des cas.

Le nombre élevé de pertes d'emploi en raison de la COVID-19 en mars 2020 a entraîné une forte hausse soudaine des demandes d'assurance-emploi au cours des dernières semaines de l'exercice financier. Malgré cela, Service Canada a respecté la norme de rapidité du paiement pour 80 % des demandes lors de l'EF 19-20. Le délai moyen de l'EF 19-20 pour qu'un demandeur admissible reçoive un premier paiement était de 19 jours après le dépôt de la demande. Les demandes partiellement ou entièrement automatisées ont joué un rôle majeur pour aider le Ministère à atteindre la norme de service.

Dans certains cas, le traitement automatisé d'une demande est impossible, car des interventions manuelles sont nécessaires. Lorsque c'est le cas, le versement des prestations d'assurance-emploi peut parfois prendre du retard.

Voici des exemples d'interventions manuelles que les agents peuvent avoir à faire pour traiter une demande de prestations d'assurance-emploi :

- communiquer avec les clients pour obtenir les relevés d'emplois (RE) manquants;
- communiquer avec les demandeurs pour préciser certains renseignements;
- communiquer avec les employeurs pour une recherche de faits concernant le relevé d'emploi (RE) ou les antécédents de travail du demandeur.

4.5 Recours

Dans cette section

- 4.5.1 Demande de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi
- 4.5.2 Recours collectif portant sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi
- 4.5.3 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada
- 4.5.4 Recours de l'avenir

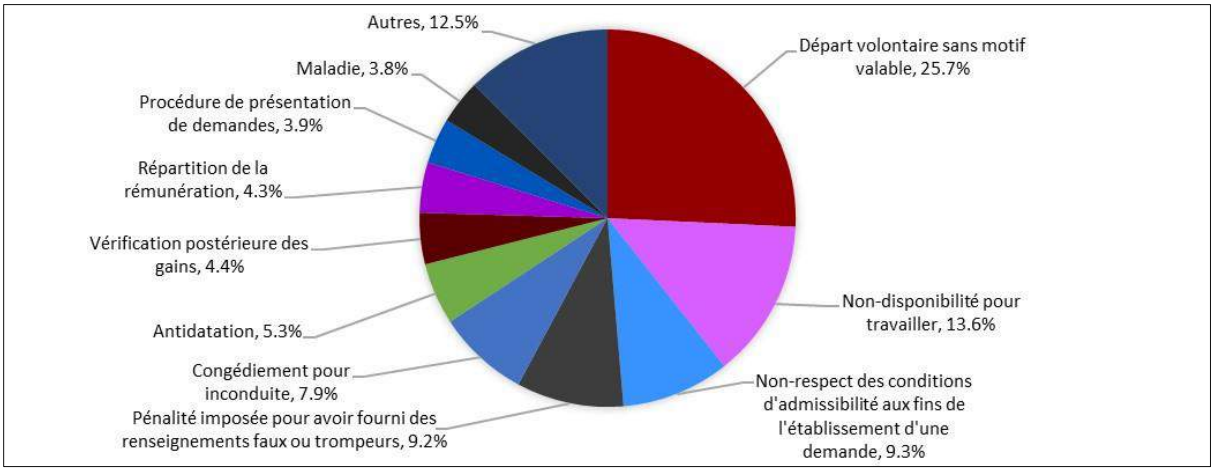
4.5.1 Demande de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

Si les demandeurs ou les employeurs ne sont pas d'accord avec une décision rendue à l'égard d'une demande de prestations d'assurance-emploi, ils ont le droit de demander à Service Canada que cette décision soit révisée. Une demande de révision d'une décision donne l'occasion aux clients de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements supplémentaires, et de faire examiner la décision par Service Canada.

Selon la norme de service, toute demande de révision d'une décision doit être finalisée dans les 30 jours suivant la réception par Service Canada de cette demande de révision. Service Canada vise à respecter cette norme dans 70 % des cas. Au cours de l'EF 19-20, Service Canada a respecté cette norme pour 76,2 % des demandes. Il s'agit d'une hausse de 5,4 points de pourcentage par rapport aux 70,8 % de l'EF 18-19. Lors de l'EF 19-20, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) a reçu 48 297demandes de révision. Le nombre de demandes de révision a été stable au cours des cinq derniers exercices. Au cours de l'EF 19-20, le délai moyen de traitement d'une demande de révision était de 27 jours.

La *Loi sur l'assurance-emploi* permet aux clients de demander une révision de presque toutes les décisions liées à une demande de prestations d'assurance-emploi. Le graphique suivant montre les types de décisions que les demandeurs ou les employeurs ont soumis une demande de révision au cours de l'EF 19-20 (consulter le graphique 2) :

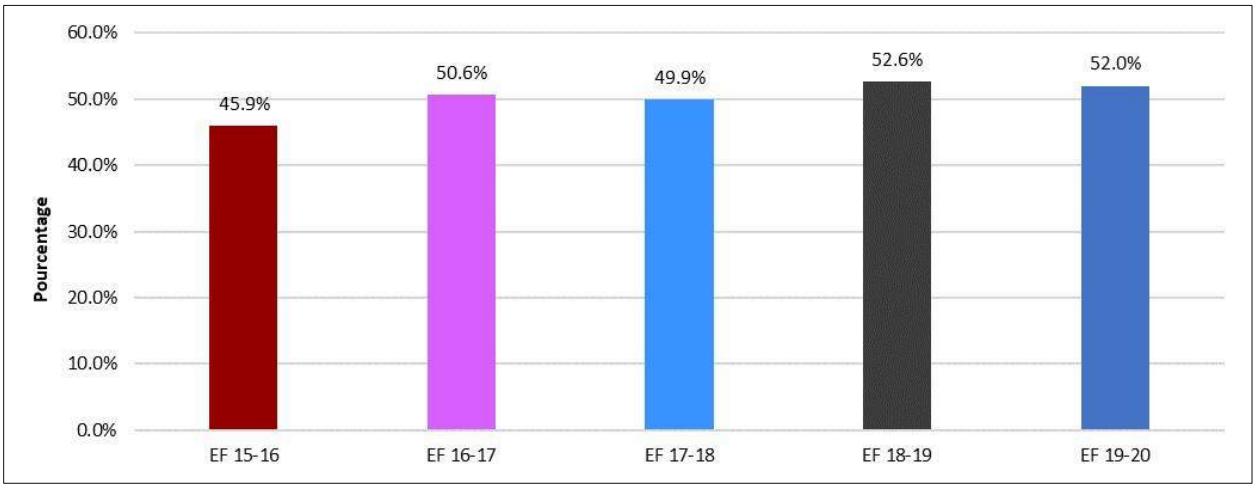
Graphique 2 : Questions faisant l'objet de demandes de révision des décisions



L'agent qui a rendu la décision initiale concernant la demande n'est pas celui qui procède à la révision. Un autre agent examine tous les renseignements au dossier, ainsi que les lois et les politiques applicables. En raison de la révision, la décision initiale est soit maintenue, soit annulée, soit modifiée. Une fois que l'agent a terminé la révision, Service Canada informe le client du résultat.

Au cours de l'EF 19-20, 52,0 % des décisions initiales ont été annulées ou modifiées à la suite d'une demande de révision. Il existe quelques raisons courantes amenant à annuler ou modifier une décision. Parmi ces raisons, il y a la détection d'erreurs commises par Service Canada et la réception de nouveaux renseignements ou de renseignements supplémentaires de la part du client.

Graphique 3 : Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite d'une demande de révision



4.5.2 Recours collectif portant sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi

Avant 2013, les demandeurs 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 de passer à des prestations de maladie s'ils tombent malades durant leur période de prestations parentales ou sont blessés durant leur période de prestations parentales. Ces parents peuvent ensuite reprendre le 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 (CAEC) ont fait preuve de négligence en refusant de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales et 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. Entre 2002 et 2013, les parents 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.

Service Canada a reçu un total de 942 formulaires de demande, représentant 1 052 périodes de maladie. Sur les 1 052 périodes de maladie, Service Canada a approuvé le paiement dans 789 cas. Service Canada a refusé les 263 autres demandes, car elles ne répondaient pas aux critères d'admissibilité énoncés dans l'entente de règlement. Cela représente un versement total de 3 299 443 $ (excluant les frais juridiques).

En date du 31 mars 2020, EDSC avait rempli ses obligations en tant qu'administrateur désigné par la Cour dans le cadre de l'entente de règlement. La Cour fédérale a rendu une ordonnance confirmant la mise en œuvre réussie de l'entente de règlement. Elle a officiellement libéré le Ministère, les avocats du groupe et le contrôleur des obligations imposées à chacun d'entre eux en vertu de l'entente de règlement.

Dans son ordonnance et les motifs mettant fin à l'administration du processus de demande pour l'entente de règlement, madame la juge Kane indique que « la Cour est convaincue que l'entente de règlement a été pleinement mise en œuvre dans un esprit de collaboration et que les demandes ont été entendues, examinées puis tranchées. » Elle note également que « le rapport de l'administrateur et celui du contrôleur indiquaient qu'EDSC a administré très efficacement les demandes de façon opportune, a communiqué avec les prestataires éventuels, a répondu à leurs demandes de renseignements et les a avisés du processus de contrôle des demandes contestées. »

Selon la juge Kane, le rapport du contrôleur « a loué l'esprit de collaboration et l'engagement de l'équipe d'EDSC pour communiquer avec les prestataires éventuels, répondre à leurs demandes et

établir avec exactitude le montant à leur verser. L'examen des demandes par le contrôleur confirme que les personnes qui ont administré les demandes l'ont fait avec rigueur et précision. » Même si l'action a été « un long périple », la juge conclut que « l'administration de l'entente de règlement a été professionnelle, équitable et opportune » et que « le résultat est considéré comme un succès par toutes les parties ».

4.5.3 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 Tribunal agit indépendamment du Ministère et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC). Les groupes suivants financent ses activités :

- le Compte des opérations de l'assurance-emploi,
- le Compte des opérations du Régime de pensions du Canada (RPC), et
- le Trésor pour les cas liés à la Sécurité de la vieillesse (SV).

Le mandat du TSS est d'offrir aux Canadiens un système d'appel axé sur le client auquel ils sont en droit de s'attendre. Cela est possible par un processus d'appel rapide, simple et transparent. Le TSS compte trois divisions :

- la Division générale – la section de l'assurance-emploi entend les appels concernant des décisions de révision des demandes d'assurance-emploi;
- la Division générale – la section de la sécurité du revenu entend les appels concernant des décisions de révision des demandes du RPC et de la SV;
- 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 prennent les décisions concernant ces appels.

Aux fins du présent rapport, seuls les appels interjetés devant la Division générale et la Division d'appel de l'assurance-emploi sont examinés.

Renseignements supplémentaires :

- Décisions du Tribunal
- Institut canadien d'information juridique (CanLII)

Pour le rapport d'étape 2020 du Tribunal intitulé « Aider les gens à accéder à la justice », consultez le rapport d'étape 2020.

TSS – Division générale – section de l'assurance-emploi

Dès que la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) a rendu une décision concernant une demande de révision, le client dispose de 30 jours civils pour faire appel auprès de la Division générale – section de l'assurance-emploi.

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 utilisés pour prendre et réviser la décision initiale. Sur demande, la CAEC répondra également à toutes questions ou demandes pour plus de renseignements de la part du membre du TSS et pourra participer aux audiences d'appel.

Normes de service et rendement

Conformément à la loi, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), par l'entremise de Service Canada, est tenue de fournir à la Division générale – section de l'assurance-emploi du TSS tous les documents pertinents et ses observations sur la question faisant l'objet de l'appel. La CAEC doit les fournir au Tribunal de la sécurité sociale dans les sept jours suivant la date à laquelle elle est avisée de l'appel. Au cours de l'EF 19-20, La CAEC a envoyé 97 % des dossiers de réexamen à la Direction générale – section de l'assurance-emploi dans les sept jours, contre 87 % lors de l'EF 18-19. Le pourcentage plus faible de l'EF 18-19 est attribuable à un appel collectif important qui comptait 400 appels.

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;
- les appels collectifs.

Un appel collectif comprend plus d'un demandeur qui interjette l'appel de décisions rendues dans la même affaire ou une affaire semblable. Par exemple, le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) considère les appels comme un seul appel collectif lorsque plusieurs demandeurs d'un même employeur perdent leur emploi dans des circonstances semblables et ne sont pas d'accord avec la décision de réexamen. Les appels collectifs sont en général plus complexes et nécessitent plus de temps.

Le TSS a réussi à réduire le nombre de cas en attente d'une audience. Par conséquent, il a été en mesure de raccourcir les délais de traitement de la plupart des cas par la Division générale – section de l'assurance-emploi. Jusqu'à l'EF 19-20, la norme de service était de rendre 85 % des décisions dans un délai de 90 jours. Lors de l'EF 19-20, le TSS a modifié cette norme de service. Le nouvel objectif est de rendre 80 % des décisions dans les 45 jours après la date de dépôt de l'appel au Tribunal. Ces normes de service s'appliquent aux cas d'appels réguliers (non collectifs). La mise en place de cette nouvelle norme à la Division générale – section de l'assurance-emploi fait directement suite aux recommandations issues de l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi.

Au premier trimestre de l'EF 19-20, le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a respecté la norme de service dans 44 % des cas. Toutefois, en raison des diverses mesures mises en place, au dernier trimestre de

l'EF 19-20, le TSS a respecté cette norme dans 71 % des cas. Le TSS s'est concentré sur l'amélioration de la méthode de traitement des appels, et il en résulte que, dans l'ensemble, il faut moins de temps pour traiter les appels. En mars 2020, il fallait 42 jours pour conclure un appel régulier lié à l'assurance-emploi. La moyenne pour l'exercice précédent, c'est-à-dire l'EF 18-19, était de 142 jours.

Le nombre de cas en attente d'une audience a également chuté.

Tableau 2 : Appels visant l'assurance-emploi auprès de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale

Renseignements concernant les appels	Nombre de dossiers réguliers	Nombre de dossiers collectifs	Nombre total de dossiers
Appels en cours le 1er avril 2019	667	655	1 322
Appels reçus	3 813	114	3 927
Appels conclus	3 980	562	4 542
Appels en cours le 31 mars 2020	500	207	707

Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a publié un rapport d'étape sur son rendement au cours de l'EF 19-20 intitulé « Aider les gens à accéder à la justice ». Veuillez consulter le rapport d'étape 2020 pour obtenir d'autres statistiques concernant le rendement et les normes de service du Tribunal.

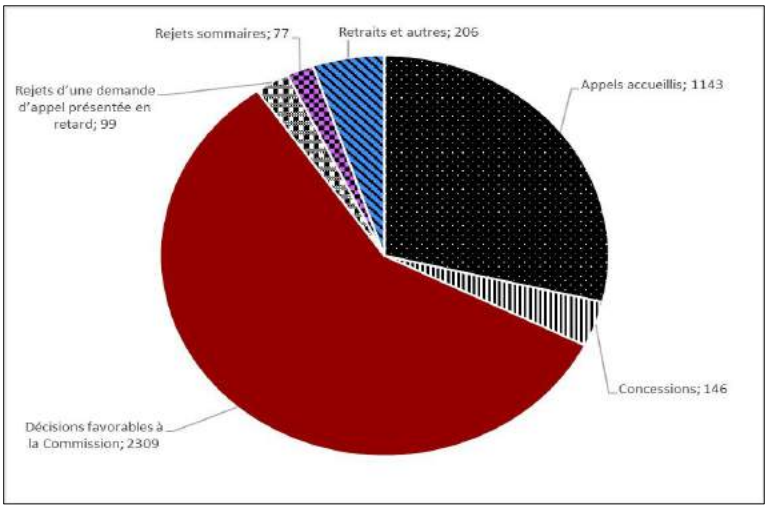
Résultats à la Division générale – section de l'assurance-emploi

Un appel porté devant la Division générale peut être conclu par un retrait ou une décision écrite.

Le graphique 4 ci-dessous montre le nombre d'appels conclus par le 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 autres – le client retire ou abandonne son appel;
- appels accueillis – la décision est en faveur du client;
- appels refusés – la décision n'est pas en faveur du client.

Graphique 4 : Résultats des 5 022 appels réguliers relatifs à l'assurance-emploi (non collectifs) portés devant la Division générale



TSS – Division d'appel – section de l'assurance-emploi

Lorsqu'une partie à l'appel, soit le demandeur, l'employeur ou la Commission de l'assurance-emploi du Canada (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 Tribunal de sécurité sociale (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 l'appel si la cause est défendable. Les motifs d'appel devant la Division d'appel sont limités à certaines erreurs de faits, de droit, de compétence et de manquement aux principes de justice naturelle.

Normes de service et rendement

La Division d'appel a les normes de service suivantes pour les appels réguliers :

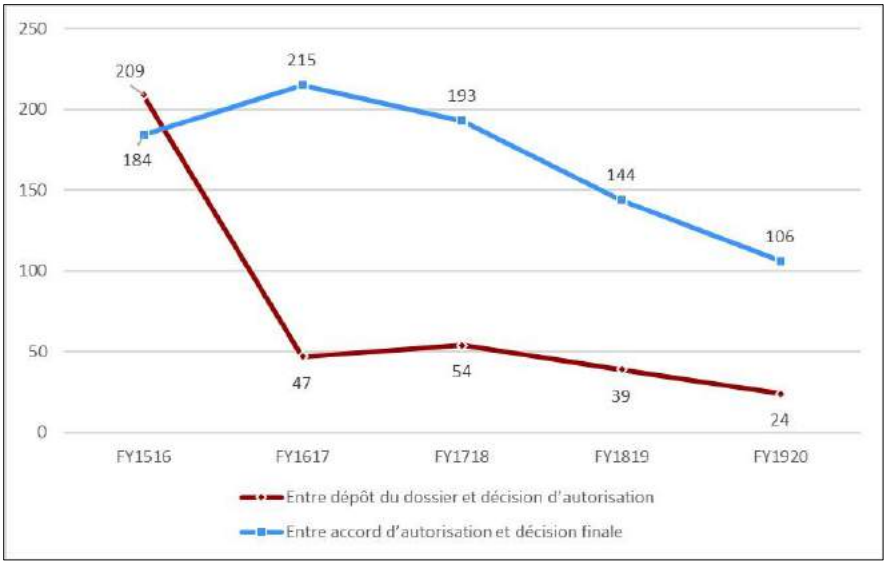
- décisions rendues sur l'autorisation d'interjeter l'appel dans un délai de 60 jours, dans 85 % des cas;
- décisions finales rendues dans les 210 jours suivant l'autorisation d'interjeter l'appel, dans 85 % des cas.

Le TSS a respecté les normes de service lors de l'EF 19-20. Les résultats sont les suivants :

- 94 % des décisions d'autorisation d'appel rendues dans un délai de 60 jours; et
- 94 % des décisions finales rendues dans les 210 jours suivant l'autorisation accordée.

En moyenne, au cours de l'EF 19-20, il s'est écoulé 24 jours entre la date à laquelle la demande a été présentée et celle à laquelle la décision d'autorisation d'appel a été rendue. Il s'est écoulé 106 jours (soit environ 3,5 mois) entre la date à laquelle l'autorisation d'appel a été accordée et celle à laquelle la décision finale a été rendue.

Graphique 5 : Délais de traitement des appels portés devant la Division d'appel du TSS



À la fin de l'EF 19-20, le répertoire de la Division d'appel comprenait trois appels collectifs (461 appelants) et 72 appels réguliers.

Tableau 3 : Décisions de la Division générale en matière d'assurance-emploi contestées à la Division d'appel lors de l'EF 19-20

Renseignements concernant les appels	Nombre de dossiers réguliers	Nombre de dossiers collectifs	Nombre total de dossiers
Appels en cours le 1er avril 2019	147	167	314
Appels reçus	494	469	963
Appels conclus	569	175	744
Appels en cours le 31 mars 2020	72	461	533

Résultats à la Division d'appel

Un appel porté devant la Division d'appel peut être conclu par un retrait ou une décision écrite.

Le graphique 6 ci-dessous montre le nombre d'appels conclus selon les résultats possibles :

- rejets d'une demande d'appel présentée en retard – la Division d'appel rejette l'appel interjeté au- delà du délai de 30 jours;
- refus d'autorisation d'interjeter appel – la Division d'appel refuse la permission d'interjeter appel;
- retraits et autres – l'appelant retire ou abandonne l'appel;

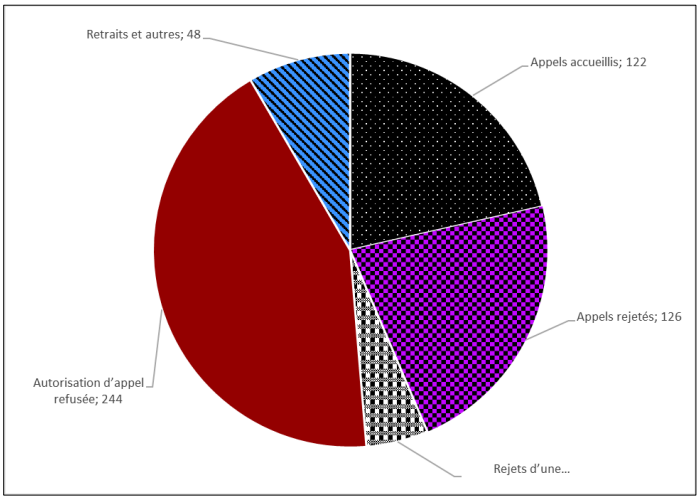
- appels accueillis – la décision est en faveur de l'appelant;
- appels refusés – la décision est défavorable à l'appelant.

Au cours de l'EF 19-20, la Division d'appel a étendu le règlement alternatif des différends (RAD) aux dossiers concernant l'assurance-emploi. Dans le cadre du RAD, les parties cherchent des façons de régler leur appel de manière informelle avec l'aide d'un membre de la Division d'appel. Le RAD peut mener à trois résultats différents :

- un règlement de tout ou d'une partie des questions faisant l'objet de l'appel;
- un retrait de l'appel; ou
- un retour à la procédure d'appel régulière si les parties ne parviennent pas à s'entendre.

Au cours de l'EF 19-20, 49 appels concernant l'assurance-emploi ont suivi un processus de règlement alternatif des différends (RAD), et 42 d'entre eux se sont réglés à l'amiable.

Graphique 6 : Résultats des 569 appels réguliers relatifs à l'assurance-emploi (non collectifs) portés devant la Division d'appel



Examen du Tribunal de la sécurité sociale

Au cours de l'EF 17-18, le ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social a ordonné la tenue d'un examen du TSS. Certains rapports avaient conclu que le processus d'appel prenait trop de temps, particulièrement pour les demandeurs de prestations d'assurance-emploi. L'examen a analysé l'ensemble du processus de recours entre 2013 et 2016. Il s'agit du parcours complet que les personnes en désaccord avec une décision doivent suivre. Il commence quand une personne demande à Service Canada de réexaminer une décision concernant sa demande. L'étape suivante consiste à interjeter appel auprès du TSS.

L'examen a évalué l'efficacité, l'équité et la transparence de l'ensemble du processus de recours à cette époque. Il a aussi mis en lumière des moyens d'améliorer le système pour ses utilisateurs.

Le document intitulé « Examen du Tribunal de la sécurité sociale du Canada » a été publié en janvier 2018. Plusieurs recommandations y étaient formulées. À partir de ces recommandations, le gouvernement a élaboré un plan approfondi visant à améliorer le processus. L'objectif principal du plan était de rendre le processus de recours plus axé sur le client, plus simple et plus rapide.

Améliorations apportées depuis l'examen

Les améliorations opérationnelles apportées lors de l'EF 18-19 après l'examen étaient notamment les suivantes :

- simplifier les critères permettant d'entamer le processus d'appel;
- donner aux appelants le choix de la forme de leur audience devant la Division générale;
- proposer une option de vidéoconférence virtuelle;
- publier plus de décisions de la Division générale – section de l'assurance-emploi.

Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a poursuivi sur la lancée de ces améliorations lors de l'EF 19-20 :

- le TSS communique maintenant de manière proactive avec les appelants pour qu'ils remplissent leurs demandes. Cette façon de faire lui a permis de faire passer de 39 jours à 3 jours, en moyenne, le délai d'ouverture des dossiers d'appel;
- le TSS a mis en place des formulaires HTML et propose aux appelants l'option de déposer leur demande par courriel;
- toute décision finale de la Division d'appel est publiée avec la décision connexe de la Division générale, ce qui fait apparaître l'historique complet de l'appel sur le site Web;
- le TSS a formé son personnel et ses membres du Tribunal à l'utilisation d'un langage simple. Les lettres du Tribunal qui étaient autrefois écrites dans un langage de niveau universitaire ont été reformulées pour être claires et simples. Des progrès sont accomplis pour veiller à ce que les décisions soient plus faciles à comprendre;
- le TSS a formé ses employés travaillant directement par téléphone avec le public sur la manière de communiquer clairement;
- depuis mai 2019, la Division d'appel a prévu des audiences plus tôt au cours du processus (dès que la permission d'interjeter l'appel est accordée), afin de réduire le délai jusqu'à la décision;
- depuis juin 2019, le TSS a établi un partenariat avec une ligne d'assistance téléphonique indépendante de secours et de crise pour aider les appelants qui ont besoin d'un soutien immédiat;
- depuis décembre 2019, le TSS a consulté les demandeurs par sondages pour évaluer et améliorer les opérations. Les commentaires reçus sont publiés sur le site Web du TSS. Les sondages montrent des résultats très favorables;
- le règlement alternatif des différends (RAD) est proposé pour les appels qui s'y prêtent à la Division d'appel;
- le TSS continue d'offrir aux parties l'option de participer à une audience par vidéoconférence depuis leur domicile ou leur bureau.

Toutes ces améliorations aboutissent à un processus plus axé sur le client. De plus, le délai pour obtenir une décision par un appelant a chuté de 227 jours (au moment de l'examen) à 42 jours (en mars 2020) pour ce qui est de la Division générale – section de l'assurance-emploi. En ce qui concerne la Division d'appel, le délai pour obtenir une décision d'autorisation d'appel et une décision finale a diminué. Il est passé de 70 jours (au moment de l'examen) à 24 jours (en mars 2020) et le délai nécessaire pour obtenir une décision finale a diminué, passant de 193 jours (au moment de l'examen) à 85 jours (en mars 2020). Le nombre de cas en attente d'une audience a baissé. Ce nombre est passé de 667 au 1er avril 2019 à 500 au 31 mars 2020 pour la Division générale – section de l'assurance-emploi. Ce nombre est passé de 147 à 72 pour la Division d'appel (en excluant les appels collectifs dans les deux cas).

Répercussions de la COVID-19 sur les activités du TSS

La pandémie mondiale de la COVID-19 a eu peu de répercussions sur la prestation des services du Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Vu qu'il s'agit déjà d'un « tribunal en ligne », certains membres du personnel du secrétariat et tous les membres du Tribunal étaient équipés pour travailler à domicile. Cela a permis aux activités de se poursuivre.

Les audiences ont eu lieu au téléphone ou par vidéoconférence. Pour respecter la préférence de l'appelant en ce qui a trait à la forme de l'audience, des cas ont été mis en attente pour les personnes qui ont choisi que leur audience se déroule en personne. De plus, les communications par courriel avec les appelants et les parties concernées par un appel ont contribué à ce que le processus d'appel se poursuive. Les délais et le volume de traitement sont restés stables au début de la pandémie de la COVID-19. En mars, 332 appels ont été traités par la Division générale – section de l'assurance-emploi, contre 340 en février. De même, la Division d'appel a traité 46 appels relatifs à l'assurance-emploi en mars, comparativement à 41 en février. En février, le délai de traitement des appels par la Division générale – section de l'assurance-emploi a été de 38 jours à compter de la date de réception. En mars, ce délai n'a augmenté que légèrement pour passer à 42 jours.

Représentation des clients au TSS et questions les plus fréquemment portées en appel devant la Division générale – section de l'assurance-emploi

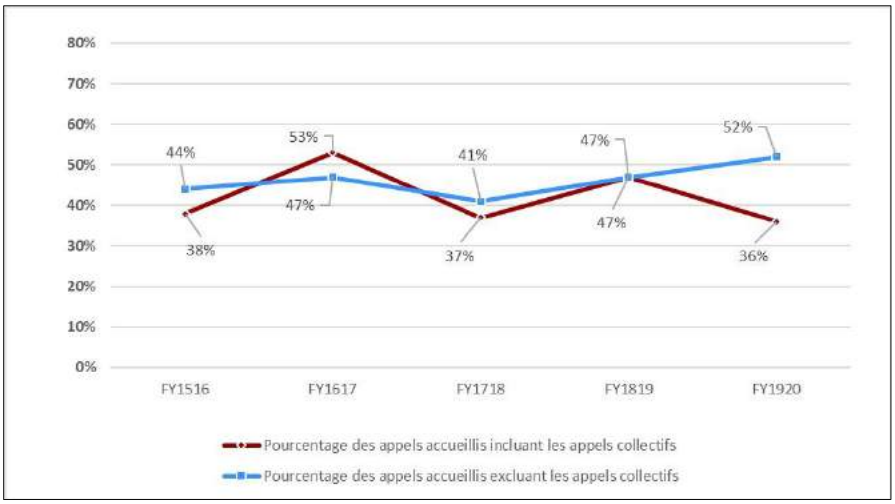
À chaque palier d'appel, les appelants peuvent choisir de se représenter eux-mêmes ou faire appel aux services d'un représentant (formel ou informel, tel qu'un ami ou un membre de la famille) pour les aider pendant le processus d'appel.

Les graphiques 7 à 10 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.

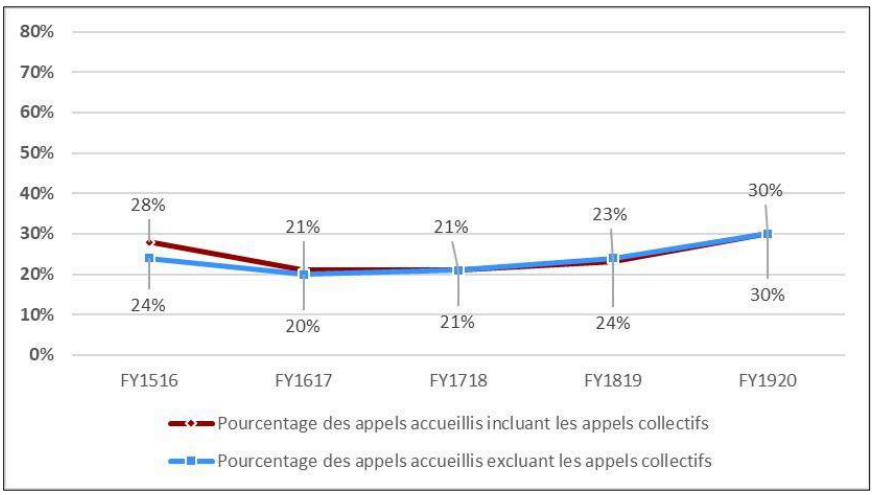
Remarque concernant les graphiques : Le pourcentage des appels accueillis se rapporte aux décisions finales (appels accueillis et rejetés) seulement. Les appels avec représentation comprennent les dossiers avec n'importe quel type de représentant :

- professionnel;
- personnel;
- groupe de défense.

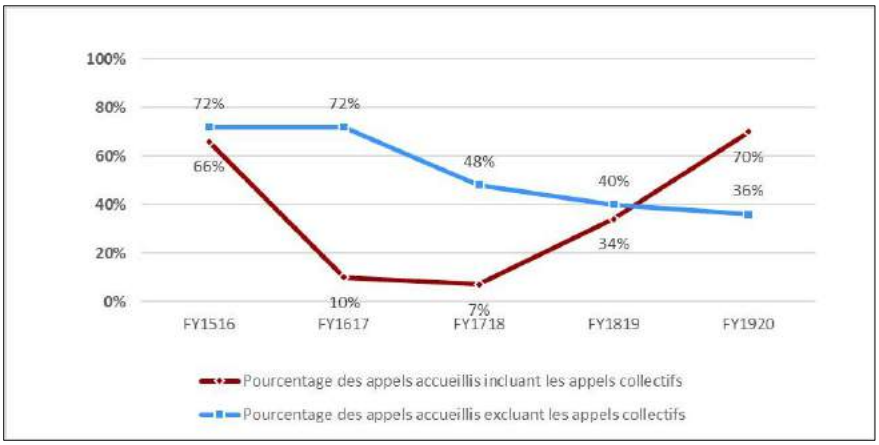
Graphique 7 : Pourcentage des appels accueillis de la Division générale – section de l'assurance-emploi – appels avec représentation



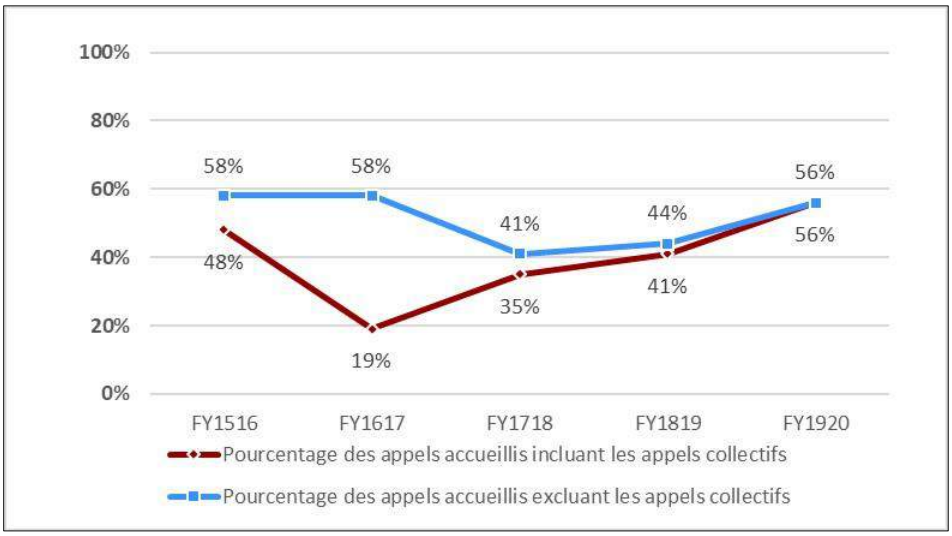
Graphique 8 : Pourcentage des appels accueillis de la Division générale – section de l'assurance-emploi – appels sans représentation



Graphique 9 : Pourcentage des appels accueillis de la Division d'appel – appels liés à l'assurance-emploi avec représentation

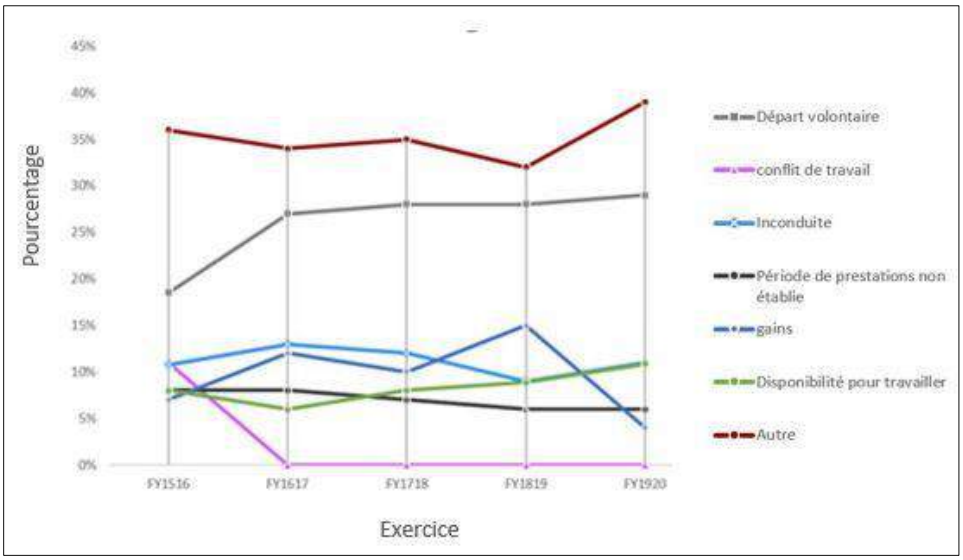


Graphique 10 : Pourcentage des appels accueillis de la Division d'appel – appels liés à l'assurance-emploi sans représentation



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 (consulter le graphique 11).

Graphique 11 : 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 n'illustre la question des conflits de travail que pour l'EF 15-16. 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.

4.5.4 Recours de l'avenir

Suite à l'examen, en mars 2019, dans l'annonce du budget de 2019, le gouvernement a confirmé un investissement de 253,8 millions de dollars sur cinq ans, à compter de l'EF 19-20. L'investissement se chiffre à 56,7 millions de dollars par année pour rendre le processus de recours en matière d'assurance-emploi, du RPC et de la SV plus adapté aux besoins des Canadiens. De plus, en août 2019, le gouvernement a annoncé son intention de mettre en œuvre un processus de recours plus simple, plus rapide, davantage axé sur le client et répondant le mieux aux besoins des travailleurs et des employeurs par la création d'un nouveau tribunal décisionnel tripartite appelé les Commissions d'appel de l'assurance-emploi. En raison de ces défis posés par la COVID-19, il n'est plus possible de mettre en œuvre les commissions d'appel de l'AE et d'autres changements législatifs associés au processus de recours de l'AE en avril 2021. Les changements apportés au processus de recours de l'AE continueront à progresser parallèlement aux travaux du "système d'AE pour le 21e siècle" annoncé dans le discours du Trône du 23 septembre 2020.

4.6 Transformation des services pour améliorer la prestation des services

Dans cette section

- 4.6.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations (MVP)
- 4.6.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels

En 2016, pour appuyer l'engagement du gouvernement du Canada pour améliorer les services offerts aux Canadiens, EDSC a lancé une stratégie de services internes. La stratégie continue à évoluer et à s'améliorer à mesure que les technologies et les attentes progressent.

En 2017, le Ministère a lancé le Plan de transformation des services (PTS) pour atteindre les objectifs et respecter les engagements du gouvernement du Canada et les stratégies de service d'EDSC.

Le Ministère a aussi lancé le Plan de transformation des services (PTS) pour donner suite aux recommandations issues de l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi (EQSAE). Ce Plan a continué de servir de feuille de route pour la transformation et la modernisation des services d'EDSC. Il contribue à faire progresser la vision d'EDSC pour améliorer quatre dimensions de l'excellence du service à la clientèle :

- expérience : offrir aux clients une expérience de classe mondiale de versement de prestations chaque fois qu'ils en ont besoin en mettant l'accent 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, en prévoyant leurs besoins;
- rapidité d'exécution : fournir aux clients des prestations et des services en temps opportun, et résoudre les problèmes au premier point de contact;
- accès : les services avec accès numérique, offerts par du personnel bien outillé et bien informé, sont 100 % accessibles aux clients, à leurs choix, peu importe où ils se trouvent.

4.6.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations (MVP)

Élément important du Plan de transformation des services (PTS), le programme de Modernisation du versement des prestations (MVP) est conçu pour transformer en profondeur l'expérience client. Il modifie les programmes de l'assurance-emploi, de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada par l'entremise d'une plateforme technologique moderne. Cela simplifiera le traitement des prestations, les nouveaux services numériques et les capacités améliorées de gestion des services. Selon les attentes, cette transformation à grande échelle qui se déroule par étapes devrait arriver à un total de 18 résultats d'ici 2030. Cela sert les objectifs généraux suivants: excellence du service, mise en place de politiques, agilité, et transformation de l'organisation. Comme le programme de MVP est actuellement en phase de définition, les avantages pour les clients de l'assurance-emploi seront évoqués dans de futurs rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.

Entre avril 2019 et mars 2020, le Ministère a aussi mis en œuvre les initiatives suivantes du Plan de transformation des services (PTS), qui auront un effet positif sur les clients de l'assurance-emploi :

- élaboration du Guide de la politique axée sur le client : le Guide fournit aux employés d'EDSC un ensemble :
    - de pratiques exemplaires;
    - d'outils et de ressources pour communiquer avec les clients; et
    - d'outils et de ressources pour mieux comprendre leurs besoins;

- amélioration de l'outil Chercheur de prestations existant en ligne : cet outil est maintenant plus facile à utiliser et plus intuitif, ce qui permet aux Canadiens de se renseigner sur les prestations. L'outil continue à recevoir environ 20 000 à 25 000 visites par semaine (encore plus pendant les pics de la COVID-19).

Engagement des employés

Service Canada développe une solide culture du service en veillant à ce que les employés disposent de la formation, des outils et de l'expertise nécessaires pour fournir des services de la meilleure qualité qui soit aux Canadiens. L'engagement des employés est également crucial pour entretenir cette culture. Les employés du Ministère ont la possibilité de donner leur avis et de participer à l'amélioration des services grâce à plusieurs initiatives.

Voici des exemples d'initiatives d'engagement des employés menées lors de l'EF 19-20 :

- *Demandez-moi en direct!* est un événement bilingue qui donne aux employés partout au pays la possibilité de bavarder en direct avec la haute direction et des experts opérationnels sur des sujets pertinents autour des changements transformationnels qui se produisent à l'échelle d'EDSC;
- Les initiatives d'*amélioration continue de l'assurance-emploi* se concentrent sur l'amélioration des processus, des procédures et de la politique opérationnelle. Elles visent à améliorer l'accès des clients aux services et l'efficacité du traitement des dossiers. L'un des accomplissements importants de ce projet a été de permettre aux agents de traitement d'offrir les prestations plus rapidement en communiquant directement avec les demandeurs par courriel;
- Des séances sur l'engagement des employés qui sont organisées dans le but d'obtenir leurs commentaires sur divers sujets. Les séances permettent aux employés de donner leurs avis sur la simplification et l'amélioration de l'exécution du régime d'assurance-emploi;
- Lors de l'EF 19-20, EDSC a continuellement rendu compte de l'engagement des employés.

Communication avec les clients par courriel

Au cours de l'EF 19-20, Service Canada a mis en place une nouvelle procédure pour améliorer le service aux demandeurs de prestations d'assurance-emploi. Quand il manque des renseignements ou des documents pour une demande de prestations d'assurance-emploi et que le demandeur ne peut pas être joint immédiatement au téléphone, les agents de traitement peuvent maintenant envoyer un courriel pour lui demander de les appeler.

Par le passé, si un agent de traitement avait besoin de parler au demandeur pour avoir des renseignements, il l'appelait deux fois dans un délai de 48 heures. S'il ne parvenait pas à joindre le demandeur, Service Canada envoyait par l'intermédiaire de Postes Canada une lettre de suivi pour lui demander d'appeler. L'agent de traitement devait attendre plusieurs jours que le demandeur reçoive l'avis par courrier et passe l'appel.

Les agents de traitement ont laissé entendre qu'envoyer des courriels aux demandeurs serait beaucoup plus efficace. Pour veiller à ce que les demandeurs sachent que les courriels envoyés par les agents de traitement ne faisaient pas partie d'une escroquerie par hameçonnage, des mesures ont été prises pour les informer de la mise en place de cette nouvelle approche. Des procédures ont été mises en place dans tous les modes de prestation de services :

- par téléphone;
- en ligne;
- en personne.

Ce changement simple, mais important permet aux agents de traitement d'offrir les prestations plus rapidement en communiquant plus vite avec les demandeurs.

4.6.2 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. Elle mettra aussi 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
- Cadre de responsabilisation
- Examen de la formation des nouveaux employés, et
- Stratégie de transition postérieure à la formation

Plateforme des centres d'appels :

EDSC a mis en œuvre la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH). C'est une technologie moderne et soutenue qui améliore les fonctionnalités afin de répondre aux besoins opérationnels futurs du Ministère. Le 9 mars 2020, la SCCH a été mise en œuvre pour le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi.

Avec le nouveau système, les demandeurs qui appellent l'assurance-emploi saisissent simplement leur numéro d'assurance sociale et leur code d'accès pour soumettre leurs déclarations du prestataire. Les appelants parviennent maintenant à un menu remanié avec des options améliorées et un système global de navigation permettant d'indiquer le type d'aide dont ils ont besoin. Ce menu offre aussi plus de souplesse pour acheminer des types particuliers d'appels vers des groupes d'agents désignés. Il ouvre également la perspective d'une formation ciblée sur des types précis de demandes de renseignements afin que les nouveaux agents traitent les appels plus rapidement. Cela fera l'objet d'un projet pilote au prochain exercice financier.

En plus du menu remanié, de nouveaux messages d'un système de réponse vocale interactive (RVI) ont été rédigés et enregistrés. Comme le veulent les pratiques exemplaires de l'industrie, les messages ont été écrits de manière claire, concise et en langage simple pour que les clients puissent facilement les comprendre. Ces messages ont été mis à l'essai auprès de citoyens cibles avant d'être mis en service. Ils simplifient le contenu de ce que les clients entendent quand ils appellent les centres d'appels de l'assurance-emploi.

La Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH) a apporté de nombreuses autres améliorations opérationnelles, entre autres, une fonctionnalité comme le jumelage de la téléphonie et de l'informatique. Cette fonctionnalité transmet l'information à l'agent par le biais d'une fenêtre contextuelle à l'écran qui contient des renseignements de l'appelant issus du système de réponse vocale interactive (RVI). Les agents des centres d'appels sont maintenant en mesure de voir les renseignements pertinents sur leur écran et sont prêts à offrir les services requis.

En mettant en œuvre la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH), le Ministère a respecté son engagement envers les Canadiens, tel qu'énoncé dans :

- le Rapport du printemps 2019 du vérificateur général du Canada sur les centres d'appels; et
- les rapports de contrôle et d'évaluation précédents.

La mise en œuvre de la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH) en mars 2020 a permis aux centres d'appels d'accroître la capacité à la fois du système de réponse vocale interactive (RVI) et de la file d'attente pour parler à un agent. Cela s'est mis en œuvre alors que la pandémie de la COVID-19 commençait à avoir des répercussions sur les Canadiens.

La mise en œuvre de la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH) permet aux agents des centres d'appels de l'assurance-emploi et du Centre de services aux employeurs de répondre aux appels depuis n'importe où avec n'importe quel téléphone. Cela s'est révélé essentiel dans la réponse d'EDSC face à la pandémie de la COVID-19, puisque les agents ont ainsi pu télétravailler.

Cadre de responsabilisation :
Le cadre de responsabilisation vise à améliorer les services offerts aux Canadiens par la surveillance interne des principaux indicateurs de rendement dans cinq domaines : gestion financière, productivité, satisfaction des clients, satisfaction des employés, et qualité. À la suite de consultations avec le secteur privé, les éléments clés ont été définis pour surveiller la productivité des centres d'appels et s'aligner sur les pratiques exemplaires de l'industrie. Le cadre de responsabilisation a établi des indicateurs de rendement pour surveiller ce qui leur rendement financier, leur productivité, et la qualité des appels. Le cadre de responsabilisation mettra au point de futurs indicateurs de rendement pour évaluer la satisfaction des clients et celle des employés. Le cadre surveillera à l'interne les indicateurs de rendement pour aider les centres d'appels à offrir des services qui répondent aux normes de service.

Examen de la formation des nouveaux employés :
Créé en mars 2018, le groupe de travail pour l'examen de la formation dans le cadre de la Stratégie d'amélioration des centres d'appels (SACA) a entrepris un examen du programme de formation dans les centres d'appels lors de l'EF 18-19. Cet examen a aidé à élaborer davantage de documents de formations pour soutenir les agents. En juin 2019, le groupe s'est de nouveau réuni pour terminer la mise en œuvre des documents révisés (études de cas, essais) dans le programme de formation. Encore d'autres activités d'initiation et de révision ont été élaborées. Tout cela a rendu l'apprentissage plus facile sur six des modules qui avaient été définis comme étant plus difficiles dans le but de réduire la courbe d'apprentissage pour les nouveaux employés. La dernière partie du projet a consisté à réorganiser le programme de formation avec l'intention de diviser la formation en plusieurs phases. Le travail sur la formation des nouveaux employés va continuer d'évoluer, en prenant particulièrement en compte les projets en cours de transformation et de modernisation du versement des prestations.

Stratégie de transition postérieure à la formation :
Le Ministère a mis sur pied la stratégie de transition postérieure à la formation pour donner suite aux recommandations issues de la Stratégie d'amélioration des centres d'appels (SACA). La stratégie vise à

faciliter la transition des nouveaux employés d'apprenants en salle de classe à des agents de centres d'appels indépendants. Le Ministère a conçu la stratégie pour réduire la courbe d'apprentissage des nouveaux agents en leur apportant un soutien optimisé et des méthodes d'évaluation plus constructives. Un meilleur rendement des nouveaux agents peut à la fois aider à augmenter l'accessibilité des centres d'appels, et assurer une amélioration continue de l'expérience client.

Au cours de l'EF 19-20, les leçons tirées du projet pilote de 2018, ainsi que des recommandations de la Stratégie d'amélioration des centres d'appels (SACA) ont été examinées et présentées à la direction. Un certain nombre de procédures opérationnelles, d'outils de programme et de documents d'orientation ont été amorcés et d'autres ont été examinés. D'autres consultations et communications avec diverses parties prenantes ont également eu lieu. Les commentaires et recommandations, tant régionaux que nationaux, ont été intégrés aux procédures pour rendre la stratégie de transition postérieure à la formation plus normative et structurée.

4.7 Qualité du service

Dans cette section

- 4.7.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi
- 4.7.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi
- 4.7.3 Rétroaction individuelle sur la qualité

Les Canadiens s'attendent à ce que le régime d'assurance-emploi fasse l'objet d'une gérance judicieuse et que l'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. C'est dans le but de s'assurer que les prestations appropriées sont 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.

Le Ministère a également mis en place des mécanismes pour s'assurer que les montants calculés que les demandeurs reçoivent sont exacts. Ces mécanismes comprennent :

- 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.

4.7.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

Dans le but de réduire les erreurs, EDSC valide les renseignements fournis par le demandeur au début du processus de demande. Grâce au programme de vérification de l'exactitude du paiement (VEP), EDSC contrôle aussi la qualité des demandes une fois qu'elles ont été établies. Cette vérification supplémentaire est un indicateur de l'exactitude globale de paiement du régime.

Échantillon de la vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

Comme indiqué ci-dessus, à l'aide d'une méthode d'échantillonnage en unités monétaires (EUM), le programme de vérification de l'exactitude du paiement (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 de possibles paiements erronés. Cette vérification permet de classer les paiements erronés comme étant des moins-payés possibles ou possiblement des trop-payés.

Il est important de noter qu'obtenir l'information nécessaire et valider une demande par l'entremise du programme de vérification de l'exactitude du paiement (VEP) prend douze semaines en moyenne. Les sources de renseignements peuvent être notamment le demandeur, l'employeur et le Ministère. De ce fait, la vérification de l'exactitude du paiement pour un exercice financier donné commence généralement en juillet de cet exercice et se termine en juin de l'exercice financier suivant. Cependant, en mars 2020, en raison de la pandémie de la COVID-19, tous les programmes concernant la qualité, dont celui de la vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi, ont été suspendus. Le Ministère a suspendu tous les programmes concernant la qualité afin de réaffecter le personnel pour qu'il se concentre sur les paiements destinés aux Canadiens.

La stabilité des paiements liés à la COVID-19 ayant été atteinte, le Ministère a repris le programme de la vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi à la fin du mois de juillet 2020. Vu le temps perdu pour effectuer les examens de VEP avec le processus standard, l'échantillon de VEP pour les quatre derniers mois des examens a été réduit pour passer de 42 dossiers par mois à 13. Cette réduction s'est faite après consultation des principaux partenaires, comme le Bureau du vérificateur général (BVG). De même, en accord avec le BVG, quelques étapes du processus de VEP comme les validations des relevés d'emploi ont été modifiées ou omises. Néanmoins, l'intégrité des résultats a été maintenue tout du long.

En raison de ces changements, les résultats de la vérification de l'exactitude du paiement (VEP) pour l'EF 19-20 portent sur un échantillon de 388 examens au lieu des 500 dossiers habituels. Sur les 388 examens, 336 ont été effectués en suivant le processus régulier de la VEP et 52 en recourant au programme modifié de VEP. Ce nombre réduit de dossiers permet quand même d'obtenir des résultats valables sur le plan statistique selon les normes et procédures établies et approuvées par le Bureau du vérificateur général (BVG).

Résultats de la vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

EDSC s'est fixé comme cible un taux d'exactitude de 95 %[9] des prestations versées chaque année. Ce taux comprend les erreurs du demandeur, de l'employeur et de Service Canada. Pour les demandeurs, les employeurs et le Ministère, le taux d'exactitude moyen s'est maintenu à 95 % au cours des 15

[9] La VEP de l'assurance-emploi a été mise en place au cours de l'EF 83-84 à la suite d'une recommandation du BVG. 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 BVG au cours de l'EF 81-82, et la seconde, par le Ministère au cours de l'EF 83-84. 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 %.

dernières années. Au cours de la période visée par le présent rapport, le taux d'exactitude global a atteint 94,1 %[10] [11] (consulter le tableau 4). Quatre erreurs possibles restent en suspens et peuvent contribuer à un taux d'exactitude plus faible. Un taux d'exactitude final sera disponible quand toutes les erreurs possibles auront été corrigées.

On peut trouver les résultats annuels dans la vérification financière du compte d'assurance-emploi. Le Bureau du vérificateur général publie ces résultats chaque année dans les Comptes publics du Canada.

Taux d'erreur par source

Tableau 4.1 et 4.2 — Vérification de l'exactitude du paiement 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)

Table 4.1

exercice financier	EF1819	EF1920
nombre total de versement de prestations pour l'assurance-emploi	17,5B	17,9B
taux d'exactitude des paiements pour l'assurance-emploi	96,0%	94,1%

Note: Les impacts financiers estimés sont la somme des surpaiements et des sous-paiements.
Source : Emploi et Développement social Canada

Table 4.2

erreurs par source:	**impact financier estimé ($M) –EF1819**	**taux d'erreur estimé – EF1819**	**impact financier estimé ($M) –EF1920**	**taux d'erreur estimé – EF1920**
- total	693,1$	4,0%	1,1B	5,9%
- client	312,0$	1,8%	565,9$	3,2%
- employeur	232,7$	1,3%	149,2$	0,8%
- Emploi et Développement social Canada	148,4$	0,9%	$340,8$	1,9%

Note: Les impacts financiers estimés sont la somme des surpaiements et des sous-paiements.
Source : Emploi et Développement social Canada

Taux d'erreur des demandeurs

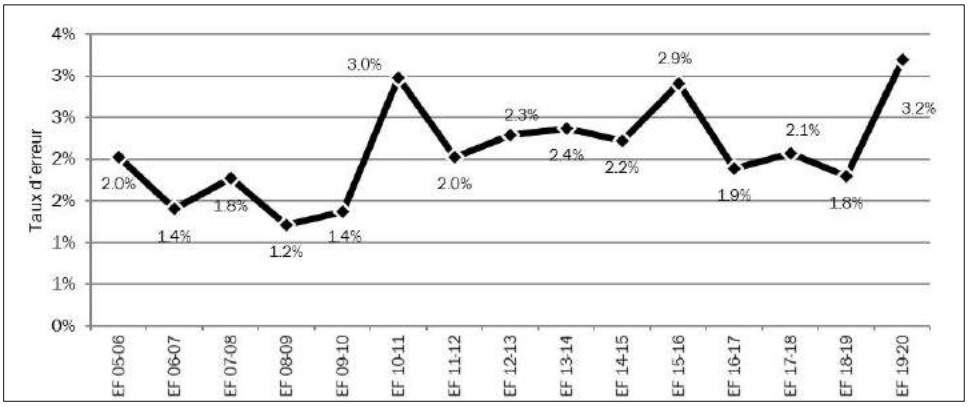
Cette année, le taux d'erreur des demandeurs est passé de 1,8 % à 3,2 % (consulter le graphique 12). La plupart des erreurs des demandeurs surviennent une fois que la demande de prestations initiale est établie. Par exemple, 58,9 % des erreurs des demandeurs sont causées par le fait que ces derniers ont déclaré incorrectement les gains touchés pendant une période de prestations. 27,3 % de ce type d'erreurs est causé par le fait que les demandeurs ont omis de signaler le refus d'un emploi, qu'ils ont quitté leur emploi ou qu'ils ont été congédiés.

[10] Pour obtenir de plus amples renseignements sur les taux d'exactitude antérieurs à l'EF 13-14, consultez l'annexe 4.5.

[11] Les résultats de fin d'exercice de mars comprennent les erreurs monétaires confirmées et potentielles pour les trop-payés et les moins-payés relevés lors de l'examen de l'exactitude des paiements. Les erreurs potentielles nécessitent des actions supplémentaires pour confirmer si une erreur s'est produite. Tant que ces actions ne sont pas terminées, elles sont considérées comme des erreurs. Bien que les Services de qualité s'efforcent de corriger toutes les erreurs potentielles avant la fin de l'exercice, ce n'est pas toujours possible. Le tableau X présente les résultats les plus récents pour l'EF 18-19 et l'EF 19-20.

Le Ministère continue d'évaluer les erreurs des demandeurs afin de comprendre pourquoi elles se produisent, leurs répercussions financières et les moyens de les éviter.

Graphique 12 : Aperçu des erreurs commises par les demandeurs sur une période de 15 ans (en pourcentage)



Remarque : Les résultats sont fournis avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de ± 5 %.
Source : Emploi et Développement social Canada

Taux d'erreur des employeurs

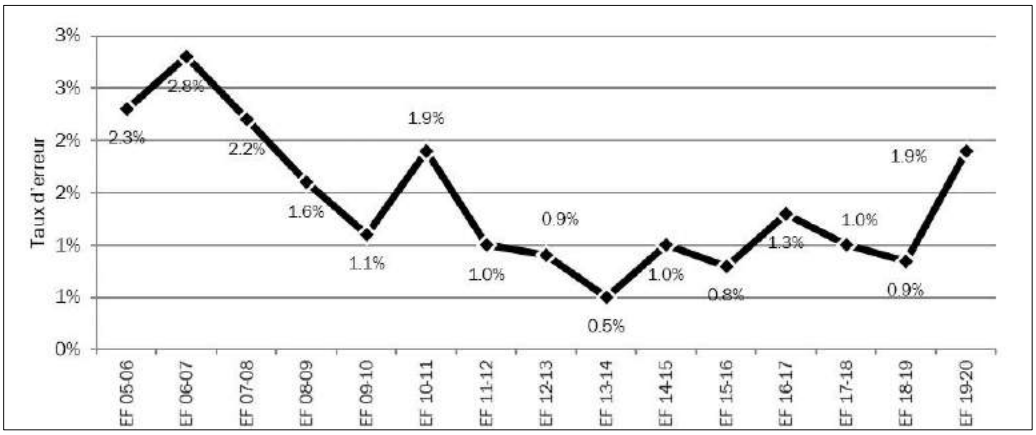
Le taux d'erreur des employeurs a légèrement diminué cette année, passant de 1,3 % à 0,8 %. Les renseignements incorrects déclarés par l'employeur pour chaque période d'emploi représentent la totalité (100 %) des erreurs. Afin de déceler les erreurs des employeurs, le Ministère examine tous les relevés d'emploi (RE) utilisés dans l'échantillon de la vérification de l'exactitude des paiements (VEP) pour établir une période de prestations. Les RE ont été validés sur tous les dossiers sélectionnés pour les examens d'avril à novembre en raison de la pandémie de la COVID-19, et la suspension du programme de VEP de l'assurance-emploi en mars. Les validations des relevés d'emploi (RE) pour les examens de décembre et janvier n'ont été effectuées que si les employeurs avaient renvoyé le formulaire de validation. Pour les périodes d'examens de février et mars, les RE n'ont pas été validés et pourraient avoir contribué à la baisse du taux d'erreur des employeurs. Le Ministère continue à améliorer les outils qui éliminent les sources d'erreur possibles au cours des premières étapes de la présentation des demandes. Le Ministère continue aussi d'analyser les erreurs des employeurs pour en comprendre la cause, la valeur financière et les moyens possibles de les éviter.

Taux d'erreur d'EDSC et de Service Canada

Les efforts déployés par EDSC pour automatiser le traitement ont contribué à maintenir de faibles niveaux d'erreurs (consulter le graphique 13). Les erreurs d'écriture, les erreurs de traitement et les erreurs liées à une recherche inadéquate des faits ont contribué à l'augmentation du taux d'erreur de Service Canada, qui est passé de 0,9 % à 1,9 %. Il est important de noter que des variations se produisent d'une année à l'autre dans les taux d'erreur estimés. Les écarts observés ici se trouvent dans la marge

d’erreur (+/- 3 %) et résultent peut-être simplement d’une variation statistique. Le Ministère continue d’explorer les possibilités d’amélioration, y compris une automatisation accrue.

Graphique 13 : Aperçu des erreurs commises par EDSC sur une période de 15 ans (en pourcentage)



Remarque : Les résultats sont fournis avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d’erreur de ± 5 %.

Source : Emploi et Développement social Canada

4.7.2 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 du régime d’assurance-emploi. La vérification de l’exactitude du traitement (VET) de l’assurance-emploi s'effectue en examinant les dossiers de demandes récemment traitées par des conseillers en expertise opérationnelle régionaux (pendant quatre semaines).

Échantillon de la vérification de l’exactitude du traitement

D’après un échantillon aléatoire de 3 080 demandes par année (770 par région), les résultats de la vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l’assurance-emploi mesurent le pourcentage de demandes initiales jugées recevables. La vérification de l'exactitude du traitement (VET) s'effectue en évaluant le degré de conformité aux politiques et aux procédures opérationnelles nationales. Cette année, en raison de la pandémie de la COVID-19, le Ministère a suspendu les examens de la VET de l’assurance-emploi en mars 2020 et ils ne reprendront pas avant avril 2021. De ce fait, les résultats de la VET pour l’exercice visé par le présent rapport portent sur un échantillon de 2 823 dossiers (soit 257 dossiers de moins que la cible des 3 080 dossiers). Cet échantillon a été traité entre avril 2019 et février 2020. Les méthodes et procédures de la vérification de l'exactitude du traitement (VET) ont été inchangées et le nombre de dossiers examinés est suffisamment important pour garantir la validité statistique de nos estimations. L’accent sera mis sur la poursuite de l’élaboration de la plateforme qualité intégrée (PQI). Cette plateforme automatisera le processus actuel d’échantillonnage, permettra d’effectuer les examens dans toutes les régions avec les mêmes outils, et assurera l’uniformité d’exécution du programme de VET de l’assurance-emploi.

Résultats de la vérification de l'exactitude du traitement

Sur les 2 823 demandes examinées au cours de l'exercice, 2 371 (84,0 %) ont été jugées recevables. Les 452 autres demandes comportaient une ou plusieurs erreurs au moment de l'examen. Sur les 2 823 dossiers, 7 922 activités individuelles de traitement ont été examinées, dont 7 324 (92,5 %) ont été jugées recevables.

4.7.3 Rétroaction individuelle sur la qualité

Le Ministère a lancé la rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ) en avril 2016. Le Ministère a lancé le programme de la RIQ 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 du paiement et à la vérification de l'exactitude du traitement. L'examen de la RIQ est un programme interne de contrôle de la qualité d'EDSC qui évalue l'exactitude du traitement au niveau individuel. Les résultats de ces examens aident à déterminer si de la formation ou de l'encadrement supplémentaire est requis.

Le programme a été interrompu en juillet 2018 pour permettre une actualisation complète du programme dans le cadre des efforts d'amélioration continue du Ministère, et pour répondre aux préoccupations soulevées par le personnel et la direction. Un groupe de travail national des parties prenantes a été chargé d'élaborer collectivement le nouveau programme de rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ).

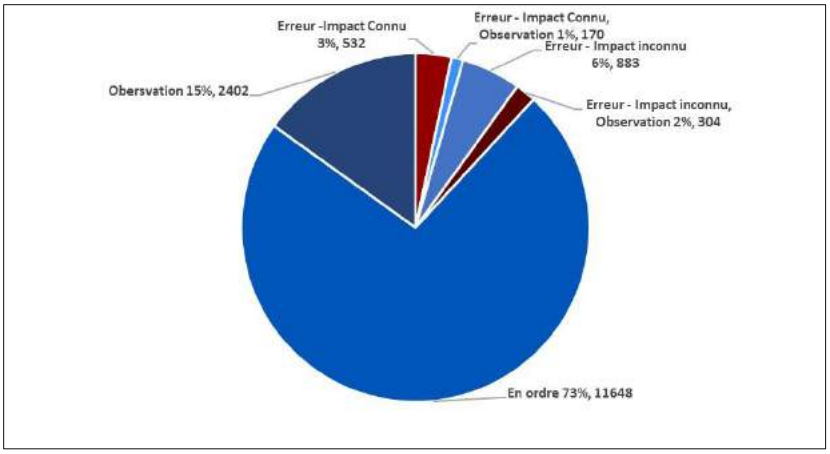
Le Ministère a mené le projet pilote national de la rétroaction individuelle de la qualité (RIQ) de mai à septembre 2019 afin de mettre à l'essai le programme de RIQ modernisé. Au cours de cette période, le programme de la RIQ a effectué 9 457 examens de la RIQ pour le régime d'assurance-emploi. Les processus opérationnels de la RIQ ont été simplifiés, de nouveaux outils pour les utilisateurs ont été créés, et une plateforme de TI moderne a été mise au point pour automatiser les pratiques manuelles et accroître l'efficacité du processus. La nouvelle plateforme qualité intégrée (PQI) comprend :

- un processus automatisé de sélection aléatoire des dossiers;
- un processus automatisé de téléchargement de fichiers directement à partir du Système national de la charge de travail (SNCT);
- des codes d'erreur et d'observation prédéfinis;
- une capacité accrue de veille stratégique, d'analyse de données et d'établissement de rapports.

Les améliorations mentionnées ci-dessus ont augmenté de 33 % l'efficacité du traitement des articles de travail de la rétroaction individuelle de la qualité (RIQ). De plus, un processus d'étalonnage a été élaboré et mis en œuvre pour assurer l'uniformité de l'examen des dossiers de la RIQ. Dans le cadre de ce processus, les examinateurs étudient un même dossier et annotent leurs conclusions. Une discussion a alors lieu pour s'assurer que les problèmes cernés sont compris de la même façon. L'étalonnage garantit l'exactitude et l'uniformité de la rétroaction reçue par le personnel dans toutes les régions. Ce processus s'est avéré efficace puisque le programme a atteint les taux d'uniformité visés au niveau national.

Les bons résultats de l'étalonnage ont permis le lancement opérationnel du programme de la RIQ en octobre 2019. D'octobre 2019 à mars 2020, 15 939 examens de la RIQ ont été effectués pour l'assurance-emploi et les résultats ont été partagés avec le réseau de traitement pour être intégrés aux ententes annuelles de rendement des employés. Le graphique 14 présente une synthèse des résultats relatifs aux examens pour la période de six mois allant d'octobre 2019 à mars 2020.

Graphique 14 : Résultats du programme de RIQ pour l'assurance-emploi d'octobre 2019 à mars 2020



Source : Emploi et Développement social Canada

Sur les 15 939 articles de travail examinés, 14 050 (88 %) ont été soit jugés recevables, soit comportant de légères erreurs sans répercussions importantes sur les clients. Les 12 % restants correspondent à des examens où des erreurs ayant un effet sur l'admissibilité, le droit ou le paiement des clients ont été décelées (voir les détails ci-dessous). Le programme de RIQ pour l'assurance-emploi a donc affiché non seulement un taux d'exactitude individuel de 88 %, mais il a aussi conduit à l'examen et à la correction, lorsqu'il était nécessaire de le faire, de 1 889 articles de travail.

- **Recevables :** 11 648 ou 73 % – articles de travail sans aucune erreur
- **Observations :** 2 402 ou 15 % – légères erreurs sans répercussions sur l'admissibilité, le droit ou le paiement
- **Erreurs :** 1 889 ou 12 % – effet sur l'admissibilité, le droit ou le paiement des clients

En résumé, lors de l'EF 19-20, le projet pilote de la RIQ a été une réussite, permettant le lancement du programme de RIQ nouvellement modernisé avec la plateforme qualité intégrée améliorée. Les processus ont été simplifiés et les six premiers mois d'examens ont révélé un taux d'exactitude individuel de 88 %.

4.7.4 Examens administratifs et enquêtes

Les activités relatives à l'intégrité à EDSC sont principalement axées sur les activités de détection au moyen d'une variété d'outils et de processus destinés à repérer et à corriger :

- les erreurs;

- les fraudes, et
- les abus.

Les activités les plus importantes visent à mener des examens administratifs et des enquêtes.

Au cours de la période visée par le présent rapport, EDSC a effectué près de 271 000 examens administratifs et enquêtes en lien avec le régime d'assurance-emploi. Cela comprend :

- les enquêtes sur les demandeurs concernant les erreurs, les fraudes et les abus;
- les enquêtes sur les employeurs :
    - relevé d'emploi (RE) manquant;
    - exactitude des RE; et
    - non-conformité ou 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 demandeurs, de leur emploi et de leurs gains. Les types d'erreurs intentionnelles les plus courants concernaient les cas où les demandeurs avaient omis de déclarer :

- leur emploi, leurs gains ou les revenus d'un travail indépendant;
- les périodes où ils n'étaient pas disponibles pour travailler; et
- leurs absences du Canada.

Par l'entremise de ces examens administratifs et enquêtes, EDSC a réalisé des économies de 442,1 millions de dollars au Compte des opérations de l'assurance-emploi (consulter le graphique 15). Ces économies correspondent aux trop-payés recouvrés, aux pénalités imposées, de même qu'à l'interruption des paiements ultérieurs de prestations non admissibles. Ces efforts profitent à la fois aux employés et aux employeurs qui paient des cotisations d'assurance-emploi. 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 demandeurs de prestations d'assurance-emploi, 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 demandeur est en mesure de payer, mais que les tentatives de recouvrement se sont soldées par un échec, EDSC peut recouvrer les sommes dues :

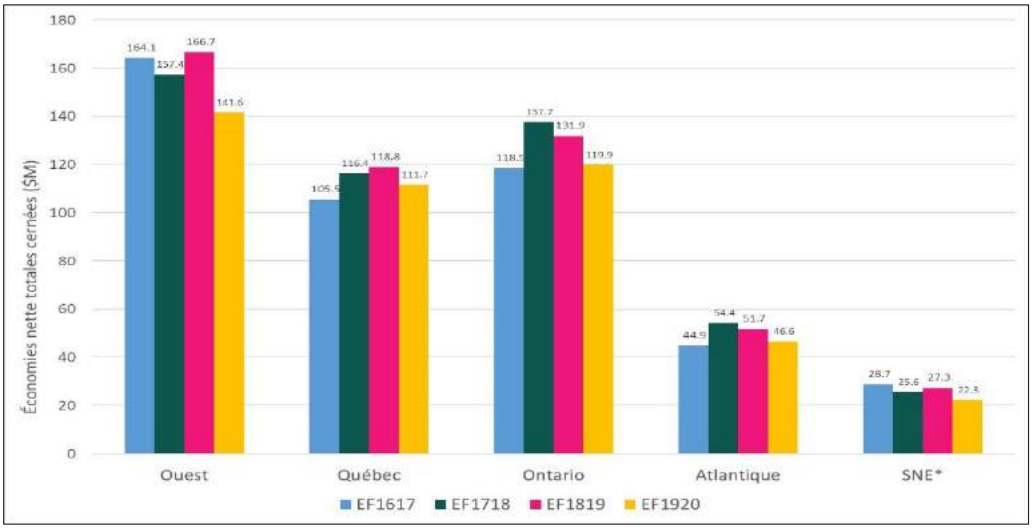
- à partir d'un remboursement d'impôt sur le revenu ou d'un renversement de l'impôt sur le revenu;
- en ayant recours à la saisie de salaires et d'autres revenus; ou

- à partir de dépôts bancaires.

En dernier recours, EDSC peut demander une certification de la Cour fédérale pour que celle-ci convertisse les sommes dues d'un trop-payé de l'assurance-emploi en dette de jugement civil pouvant être recouvrée par la saisie de biens.

Les efforts de transformation d'EDSC, comme la Modernisation du versement des prestations, représentent une occasion d'intégrer de nouvelles technologies au processus d'intégrité. Par la conception d'une approche plus proactive et l'utilisation d'outils analytiques, EDSC améliorera davantage l'exactitude des paiements, et assurera une saine gestion. En plus de l'évaluation de nouvelles technologies, le Ministère a continué à uniformiser et améliorer les processus. Le Ministère poursuit des efforts pour essayer d'accroître l'efficacité et d'améliorer le service à la clientèle. Parmi ces changements figure la réduction du nombre de passages de témoin nécessaires pour terminer un examen ou une enquête. Par exemple, la Direction générale des services d'intégrité (DGSI) a lancé un projet pilote qui a renforcé le pouvoir décisionnel des enquêteurs en maintenant des mesures appropriées pour garantir leur neutralité. Le projet pilote a atteint les objectifs, mais il a été temporairement suspendu en raison de la COVID-19.

Graphique 15 : Économies nettes totales cernées (en M$) attribuables aux activités d'intégrité



* SNE : Services nationaux d'enquête (SNE). 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 demandeurs

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 demandeurs. Ces séances ont deux objectifs :

- fournir aux demandeurs de l'information sur les programmes et les services mis à leur disposition pour les aider à trouver un emploi convenable; et
- les informer de leurs droits et de leurs obligations en ce qui concerne les exigences du régime d'assurance-emploi et les conséquences de l'abus du système, à savoir :
    - les pénalités; ou
    - les poursuites.

Le Ministère vise à organiser 10 000 séances d'information à l'intention des demandeurs par année. Plus de 94 000 demandeurs de prestations d'assurance-emploi ont participé à près de 9 700 séances organisées et offertes par EDSC lors de l'EF 19-20. Le nombre de demandeurs et de séances tenues a baissé de 8,19 % et de 10 % respectivement par rapport à l'exercice précédent. Cette baisse est en raison de l'arrêt de toutes les activités en mars 2020 à cause de la COVID-19. EDSC repère et dirige les demandeurs vers une séance d'information en fonction de la demande d'emploi locale dans leur poste de travail précédent, et de la disponibilité du travail.

Tableau 5 : Nombre de séances d'information à l'intention des demandeurs au cours des quatre derniers exercices

Séance d'information à l'intention des demandeurs de l'EF 16-17 à l'EF 19-20	EF 16-17	EF 17-18	EF 18-19	EF 19-20
Nombre de séances d'information à l'intention des demandeurs	11 012	10 978	10 772	9 691
Variation en pourcentage du nombre de séances d'information à l'intention des demandeurs par rapport à l'exercice précédent	+2 %	-0,31 %	-1,88 %	-10 %

Source : Emploi et Développement social Canada

La participation à cette séance est obligatoire, mais les demandeurs ont la possibilité de la reporter à une autre date que celle prévue initialement. Si les demandeurs 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. Cela 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. Ils sont utilisés pour indiquer les tendances et les modèles d'erreurs et pour déterminer les pratiques exemplaires. Au cours de l'EF 19-20, le taux moyen de qualité des enquêtes sur l'assurance-emploi a été de 88,57 %, dépassant ainsi l'objectif national de qualité de 85 %.

Gestion de l'identité

L'exactitude du Registre d'assurance sociale (RAS) est fondamentale pour l'ensemble des programmes et services qui utilisent le numéro d'assurance sociale (NAS) pour identifier correctement les clients. Cela comprend le régime d'assurance-emploi. Le programme du NAS maintient l'exactitude du RAS par l'adoption de pratiques de gestion de l'identité et de la qualité rigoureuses. Ces pratiques sont 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, ainsi que pour s'assurer que les dossiers de NAS sont exacts. Le programme du NAS valide électroniquement les renseignements relatifs à l'identité du demandeur auprès de la source émettrice au moment d'effectuer la plupart des transactions. Lorsque ces renseignements sont validés, le risque d'erreurs critiques lors du traitement des transactions du NAS est considérablement réduit.

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 Registre d'assurance sociale (RAS). Cela représente environ 35 millions de validations par année. Ces efforts garantissent non seulement un processus de demande efficace, mais cela confirme également que la personne qui demande les prestations est la véritable titulaire du numéro d'assurance sociale (NAS).

Gestion des risques

EDSC utilise diverses stratégies axées sur le risque pour améliorer l'intégrité globale du régime d'assurance-emploi pour que les ressources soient affectées aux cas à risque élevé. Les cas à risque plus élevé sont plus susceptibles de fausses déclarations, d'abus, d'erreurs de paiement ou de fraude. Les problèmes potentiels signalés aux premières étapes du cycle de vie des prestations permettent au Ministère d'affecter des ressources limitées en matière d'intégrité aux cas à risque élevé. Cela 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 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 l'élaboration de stratégies d'atténuation appropriées, y compris la mise en œuvre d'un plus grand nombre de mesures de contrôle, au besoin, pour corriger toute vulnérabilité relevée.

4.8 Conclusion

L'EF 19-20 a apporté son lot de défis à relever à EDSC, dont la pandémie de la COVID-19.

Face à ces défis, le Ministère a su réagir rapidement en adaptant ses systèmes et ses processus pour répondre aux besoins des clients de l'assurance-emploi. Par ailleurs, le Ministère est resté fidèle à son ambition d'offrir une prestation de services de classe mondiale aux Canadiens, et a mis en place certaines améliorations pour les clients de l'assurance-emploi. De plus, EDSC a amélioré le service aux Canadiens grâce à une offre de services plus rapides et plus axés sur le client de la part du Tribunal de la sécurité sociale.

La réponse du Ministère face à la crise a fait apparaître au grand jour la quantité importante de travail entrepris en un court laps de temps. Elle a posé les jalons d'importantes mesures qui devraient avoir des effets positifs sur les clients de l'assurance-emploi dans les années à venir.

ANNEXE I

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1 Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions 440

Annexe 1.2 Statistiques clés du marché du travail 442

Annexe 1.3 Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi .. 443

Annexe 1.4 Chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage 445

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie 447

Annexe 1.6 Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge 449

Annexe 1.7 Postes vacants selon la province ou le territoire, l'industrie, le genre de travail, le type de poste et la durée de la vacance du poste 450

Annexe 1.8 Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie 452

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 les 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 chômage** (ou les chômeurs) sont celles qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada: a) n'avaient pas d'emploi, mais avaient cherché activement du travail au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient disponibles pour travailler; b) avaient été mises à pied temporairement en raison de la conjoncture économique, mais s'attendaient à être rappelées au travail (soit parce qu'elles avaient une date précise de retour au travail ou parce que leur employeur leur avait indiqué qu'elles seraient ultérieurement rappelées au travail) et étaient disponibles pour travailler; ou c) n'avaient pas activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient un emploi devant commencer dans les quatre semaines à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.
Taux d'activité	Le **taux d'activité** se définit comme la population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est la population active dans ce groupe, exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe
Taux d'emploi	Le **taux d'emplo**i se définit comme le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe.
Taux de chômage	Le **taux de chômage** se définit comme le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active dans le même groupe.
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.

Sources : Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active », No 71-543-G au catalogue, Ottawa: Statistique Canada, 2020. Statistique Canada, « Information sur la population active: du 9 au 15 février 2020 », Catalogue No 71-001-X, Ottawa: Statistique Canada, 2020. Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires», Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, 2020.

Annexe 1.2 – Statistiques clés du marché du travail[1,2]

Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers)					
Statistiques	**EF1718* (Avril à février)**	**EF1819* (Avril à février)**	**EF1920* (Avril à février)**	**Mars 2020**	**Écart (%) EF1819* à EF1920***
Population[3]	29 853,1	30 321,1	30 789,1	30 978,8	+1,5
Population active	19 568,1	19 815,2	20 187,4	19 687,6	+1,9
Emploi	18 351,6	18 646,0	19 040,2	18 133,8	+2,1
Chômage	1 216,6	1 169,2	1 147,2	1 553,8	-1,9
Caractéristiques du marché du travail (taux en %)					
Statistiques	**EF1718* (Avril à février)**	**EF1819* (Avril à février)**	**EF1920* (Avril à février)**	**Mars 2020**	**Écart (pts de %) EF1819* à EF1920***
Taux de chômage	6,2	5,9	5,7	7,9	-0,2
Taux d'activité	65,6	65,3	65,6	63,6	+0,2
Taux d'emploi	61,5	61,5	61,8	58,5	+0,3

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.

[1] Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des estimations mensuelles désaisonnalisées produites par Statistique Canada pour la période d'avril à février. Les chiffres pour l'EF1920* et mars 2020 sont présentés séparément parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données du mois de mars.

[2] Les statistiques excluent les territoires.

[3] Nombre de personnes en âge de travailler de 15 ans et plus.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées.

Annexe 1.3 – Emploi[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi (en milliers)

Caractéristiques[2]	EF1718* (Avril à février)	EF1819* (Avril à février)	EF1920* (Avril à février)	Mars 2020	Écart (%) EF1819* à EF1920*
Province ou territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	222,7	225,6	225,9	218,0	+0,1
Île-du-Prince-Édouard	74,2	76,9	80,2	78,6	+4,3
Nouvelle-Écosse	443,8	453,3	462,3	440,8	+2,0
Nouveau-Brunswick	356,3	359,2	361,9	349,0	+0,7
Québec	4 179,5	4 233,7	4 323,0	4 090,4	+2,1
Ontario	7 077,1	7 209,0	7 418,5	7 098,2	+2,9
Manitoba	642,9	652,2	656,5	638,0	+0,7
Saskatchewan	557,7	562,5	571,8	551,0	+1,7
Alberta	2 230,2	2 267,2	2 277,5	2 163,7	+0,5
Colombie-Britannique	2 567,1	2 606,5	2 662,7	2 506,1	+2,2
Yukon[3]	22,5	22,8	23,3	22,8	+2,3
Territoires du Nord-Ouest[3]	22,4	22,9	22,5	22,4	-1,7
Nunavut[3]	13,1	1,3	13,1	12,9	+0,3
Sexe					
Hommes	9 643,1	9 791,1	9 998,9	9 674,3	+2,1
Femmes	8 708,5	8 854,9	9 041,3	8 459,5	+2,1
Catégorie d'âge					
15 à 24 ans	2 521,5	2 547,3	2 593,5	2 185,7	+1,8
25 à 54 ans	11 962,1	12 126,0	12 305,0	11 920,9	+1,5
55 ans et plus	3 868,0	3 972,7	4 141,7	4 027,2	+4,3
Niveau de scolarité atteint					
Études secondaires partielles ou moins[4]	1 593,5	1 557,5	1 537,5	1 296,7	-1,3
Diplôme d'études secondaires[5]	4 731,2	4 688,6	4 577,1	4 222,7	-2,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[6]	6 479,9	6 678,2	6 832,1	6 295,5	+2,3
Grade universitaire[7]	5 569,3	5 745,3	6 125,6	5 981,0	+6,6
Industrie					
Industries productrices de biens	**3 908,0**	**3 957,3**	**3 974,7**	**3 938,9**	**+0,4**
Agriculture	286,1	285,5	294,7	286,2	+3,2
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	328,5	344,0	323,8	317,1	-5,9
Services publics	131,5	147,2	139,2	134,3	-5,4
Construction	1 417,6	1 446,9	1 477,6	1 492,1	+2,1
Fabrication	1 744,4	1 733,7	1 739,5	1 709,3	+0,3
Industries productrices de services	**14 443,6**	**14 688,7**	**15 065,5**	**14 194,9**	**+2,6**
Commerce de gros et de détail	2 804,4	2 779,9	2 838,0	2 664,7	+2,1
Transport et entreposage	949,4	1 004,2	1 035,7	992,4	+3,1
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 165,4	1 171,2	1 215,5	1 217,7	+3,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 438,7	1 468,6	1 543,7	1 545,6	+5,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]	745,6	776,7	757,8	732,0	-2,4
Services d'enseignement	1 269,0	1 322,6	1 366,9	1 261,5	+3,4
Soins de santé et assistance sociale	2 368,8	2 413,8	2 511,0	2 422,9	+4,0
Information, culture et loisirs[9]	774,4	757,1	769,3	671,0	+1,6
Hébergement et services de restauration	1 207,2	1 234,8	1 212,1	930,1	-1,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	771,1	799,4	810,3	763,0	+1,4
Administrations publiques	949,6	960,2	1 005,1	994,0	+4,7

Type d'emploi					
Emploi à temps plein[10]	14 847,9	15 129,3	15 441,9	15 086,2	+2,1
Emploi à temps partiel[11]	3 503,7	3 516,7	3 598,3	3 047,6	+2,3
Catégorie de travailleurs					
Employés	**15 558,7**	**15 818,8**	**16 165,0**	**15 295,0**	**+2,2**
Employés du secteur public	3 700,5	3 767,4	3 860,3	3 756,1	+2,5
Employés du secteur privé	11 858,2	12 051,4	12 304,7	11 538,9	+2,1
Travailleurs autonomes	**2 792,9**	**2 827,2**	**2 875,3**	**2 838 8**	**+1,7**
Permanence de l'emploi					
Employés	**15 580,4**	**15 842,7**	**16 194,0**	**14 994,5**	**+2,2**
Employés permanents[12]	13 417,3	13 710,3	14 082,1	13 366,9	+2,7
Employés temporaires[13]	2 163,1	2 132,4	2 111,9	1 627,7	-1,0
Canada	**18 351,6**	**18 646,0**	**19 040,2**	**18 133,8**	**+2,1**

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

[1] Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des estimations mensuelles produites par Statistique Canada pour la période d'avril à février. Les chiffres pour l'EF1920* et mars 2020 sont présentés séparément parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données du mois de mars.

[2] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[3] Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des données de juin, septembre et décembre.

[4] Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

[5] Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

[6] Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

[7] Comprend au moins un baccalauréat.

[8] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[9] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[10] L'emploi à temps plein se compose des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

[11] L'emploi à temps partiel se compose des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

[12] Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

[13] Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Cette catégorie comprend : les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à contrat, y compris le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire; les emplois occasionnels; ainsi que tout autre type d'emploi temporaire.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0026-01, désaisonnalisées (pour les données selon la catégorie de travailleurs); 14-10-0071-01, non désaisonnalisées (pour les données selon la permanence de l'emploi); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe, l'âge et le type d'emploi); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.4 – Chômage[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage (en milliers)

Caractéristiques[2]	EF1718* (Avril à février)	EF1819* (Avril à février)	EF1920* (Avril à février)	Mars 2020	Écart (%) EF1819* à EF1920*
Province ou territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	39,2	35,3	31,7	28,7	-10,1
Île-du-Prince-Édouard	8,4	7,9	7,2	7,7	-8,7
Nouvelle-Écosse	41,6	36,3	37,9	45,8	+4,6
Nouveau-Brunswick	31,5	31,3	31,5	34,8	+0,6
Québec	258,9	243,5	228,9	364,9	-6,0
Ontario	445,2	441,6	432,1	570,5	-2,1
Manitoba	36,6	40,8	36,8	45,6	-9,8
Saskatchewan	37,2	37,1	34,3	44,2	-7,5
Alberta	182,4	165,3	173,9	217,7	+5,2
Colombie-Britannique	135,5	130,1	132,8	194,1	+2,1
Yukon[3]	0,9	0,8	0,9	0,8	+13,0
Territoires du Nord-Ouest[3]	1,5	1,6	2,0	2,1	+20,4
Nunavut[3]	2,2	2,2	2,0	2,4	-11,9
Sexe					
Hommes	680,3	646,5	640,8	755,6	-0,9
Femmes	536,2	522,7	506,3	798,2	-3,1
Catégorie d'âge					
15 à 24 ans	313,1	310,8	319,3	448,2	+2,7
25 à 54 ans	675,2	635,8	611,3	841,5	-3,9
55 ans et plus	228,3	222,6	216,6	264,0	-2,7
Niveau de scolarité atteint					
Études secondaires partielles ou moins[4]	217,9	201,3	193,1	240,7	-4,1
Diplôme d'études secondaires[5]	368,8	348,0	355,1	502,8	+2,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[6]	368,1	343,9	327,7	527,4	-4,7
Grade universitaire[7]	253,6	267,1	262,2	380,9	-1,8
Industrie[8]					
Industries productrices de biens	**221,2**	**208,3**	**214,3**	**225,2**	**+2,9**
Agriculture	11,7	13,4	13,0	9,9	-3,2
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	26,5	27,1	25,8	23,5	-5,0
Services publics	3,1	2,5	2,8	1,8	+9,3
Construction	116,6	101,2	101,5	107,0	+0,3
Fabrication	63,5	64,3	71,4	83,0	+11,0
Industries productrices de services	**503,7**	**495,4**	**505,8**	**948,5**	**+2,1**
Commerce de gros et de détail	111,6	110,9	107,3	167,7	-3,3
Transport et entreposage	29,8	35,7	33,0	46,8	-7,5
Finance, assurances, services immobiliers et de location	26,3	21,0	19,3	32,6	-8,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	38,7	40,8	41,6	53,4	+2,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[9]	53,8	47,4	49,1	44,5	+3,6
Services d'enseignement	44,9	46,1	54,5	136,3	+18,1
Soins de santé et assistance sociale	38,4	39,7	37,6	109,5	-5,2
Information, culture et loisirs[10]	44,9	39,9	43,2	88,3	+8,4
Hébergement et services de restauration	71,9	68,5	73,5	183,0	+7,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	26,2	24,4	24,7	52,2	+1,2
Administrations publiques	17,3	21,2	22,0	34,2	+4,1

Aucune classification d'industrie[11]	**491,6**	**465,5**	**427,1**	**380,0**	**-8,3**
Raisons du chômage					
Personnes qui ont quitté leur emploi	220,8	236,1	239,2	206,2	+1,3
Personnes qui ont perdu leur emploi	494,5	459,4	472,1	1 070,0	+2,8
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	493,0	464,8	427,0	375,5	-8,1
Durée du chômage					
1 à 4 semaines	423,7	438,6	444,1	904,9	+1,3
5 à 13 semaines	318,3	301,1	305,9	271,2	+1,6
14 à 26 semaines	187,6	175,2	167,9	183,9	-4,2
27 semaines et plus	234,3	198,9	170,3	150,5	-14,4
52 semaines et plus	136,0	110,3	89,3	91,2	-19,0
Durée inconnue[13]	52,7	55,4	59,0	43,4	+6,6
Canada	**1 216,6**	**1 169,2**	**1 147,2**	**1 553,8**	**-1,9**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Sont exclus du calcul de la moyenne de l'exercice financier les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

[1] Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des estimations mensuelles produites par Statistique Canada pour la période d'avril à février. Les chiffres pour l'EF1920* et mars 2020 sont présentés séparément parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données du mois de mars.

[2] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[3] Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des données de juin, septembre et décembre.

[4] Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

[5] Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

[6] Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

[7] Comprend au moins un baccalauréat.

[8] Les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

[9] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[10] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[11] Les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé ne sont classées dans aucune industrie.

[12] La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

[13] La durée du chômage est inconnue pour les chômeurs qui doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.

Sources: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0342-01, désaisonnalisées (pour les données selon la durée du chômage); 14-10-0125-01, non désaisonnalisées (pour les données sur la raison du chômage); 14-10-0287-01 désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.5 – Taux de chômage[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Caractéristiques[2]	EF1718* (Avril à février)	EF1819* (Avril à février)	EF1920* (Avril à février)	Mars 2020	Écart (pts de %) EF1819* à EF1920*
Province ou territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	15,0	13,5	12,3	11,6	-1,2
Île-du-Prince-Édouard	10,1	9,3	8,2	8,9	-1,1
Nouvelle-Écosse	8,6	7,4	7,6	9,4	+0,2
Nouveau-Brunswick	8,1	8,0	8,0	9,1	0,0
Québec	5,8	5,4	5,0	8,2	-0,4
Ontario	5,9	5,8	5,5	7,4	-0,2
Manitoba	5,4	5,9	5,3	6,7	-0,6
Saskatchewan	6,3	6,2	5,7	7,4	-0,5
Alberta	7,6	6,8	7,1	9,1	+0,3
Colombie-Britannique	5,0	4,8	4,8	7,2	0,0
Yukon[3]	3,7	3,2	3,6	3,4	+0,4
Territoires du Nord-Ouest[3]	6,3	6,7	8,0	8,5	+1,4
Nunavut[3]	14,2	14,5	13,0	15,6	-1,6
Sexe					
Hommes	6,6	6,2	6,0	7,2	-0,2
Femmes	5,8	5,6	5,3	8,6	-0,3
Catégorie d'âge					
15 à 24 ans	11,0	10,9	11,0	17,0	+0,1
25 à 54 ans	5,3	5,0	4,7	6,6	-0,3
55 ans et plus	5,6	5,3	5,0	6,2	-0,3
Niveau de scolarité atteint					
Études secondaires partielles ou moins[4]	12,0	11,4	11,1	15,7	-0,3
Diplôme d'études secondaires[5]	7,2	6,9	7,2	10,6	+0,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[6]	5,4	4,9	4,6	7,7	-0,3
Grade universitaire[7]	4,4	4,4	4,1	6,0	-0,3
Industrie					
Industries productrices de biens	**5,4**	**5,0**	**5,1**	**5,4**	**+0,1**
Agriculture	3,9	4,5	4,2	3,3	-0,3
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	7,5	7,3	7,4	6,9	+0,1
Services publics	2,3	1,7	2,0	1,3	+0,3
Construction	7,6	6,5	6,4	6,7	-0,1
Fabrication	3,5	3,6	3,9	4,6	+0,3
Industries productrices de services	**3,4**	**3,2**	**3,3**	**6,3**	**0,0**
Commerce de gros et de détail	3,8	3,8	3,6	5,9	-0,2
Transport et entreposage	3,1	3,4	3,1	4,5	-0,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	2,2	1,7	1,6	2,6	-0,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,6	2,7	2,6	3,3	-0,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]	6,7	5,8	6,1	5,7	+0,3
Services d'enseignement	3,4	3,4	3,8	9,8	+0,5
Soins de santé et assistance sociale	1,6	1,6	1,5	4,3	-0,1
Information, culture et loisirs[9]	5,5	5,0	5,3	11,6	+0,3
Hébergement et services de restauration	5,6	5,3	5,7	16,4	+0,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,3	3,0	3,0	6,4	0,0
Administrations publiques	1,8	2,2	2,1	3,3	0,0
Canada	**6,2**	**5,9**	**5,7**	**7,9**	**-0,2**

Remarque: Sont exclus du calcul de la moyenne annuelle les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

[1] Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des estimations mensuelles produites par Statistique Canada pour la période d'avril à février. Les chiffres pour l'EF1920* et mars 2020 sont présentés séparément parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données du mois de mars.

[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] Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des données de juin, septembre et décembre.
[4] Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.
[5] Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).
[6] Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.
[7] Comprend au moins un baccalauréat.
[8] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[9] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.6 – Durée du chômage[1,2,3] selon la province, le sexe et l'âge (nombre de semaines)

Caractéristiques[4]	EF1718* (Avril à février)	EF1819* (Avril à février)	EF1920* (Avril à février)	Mars 2020	Écart (semaines) EF1819* à EF1920*
Province					
Terre-Neuve-et-Labrador	18,6	20,6	17,4	17,1	-3,1
Île-du-Prince-Édouard	16,3	14,4	16,1	11,4	+1,7
Nouvelle-Écosse	17,7	18,2	16,1	14,5	-2,1
Nouveau-Brunswick	18,9	16,3	15,0	12,7	-1,4
Québec	18,7	18,6	17,7	8,7	-0,9
Ontario	18,7	17,2	15,9	13,4	-1,3
Manitoba	15,5	16,4	16,1	12,3	-0,3
Saskatchewan	19,0	21,0	18,5	19,1	-2,5
Alberta	22,9	21,6	19,5	17,1	-2,1
Colombie-Britannique	18,3	15,7	12,5	11,8	-3,2
Sexe					
Hommes	20,0	19,1	17,2	14,4	-1,9
Femmes	18,1	16,9	15,6	10,8	-1,3
Catégorie d'âge					
15 à 24 ans	10,9	9,4	10,1	6,9	+0,7
25 à 54 ans	19,9	18,9	17,1	13,5	-1,9
55 ans et plus	28,2	28,3	24,9	19,5	-3,4
Canada	**19,1**	**18,1**	**16,5**	**12,6**	**-1,6**

[1] Les données des exercices financiers (EF*) correspondent à la moyenne des estimations mensuelles produites par Statistique Canada pour la période d'avril à février. Les chiffres pour l'EF1920* et mars 2020 sont présentés séparément parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données du mois de mars.

[2] La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

[3] Le nombre moyen de semaines de chômage est calculé sans limite supérieure pour la durée du chômage.

[4] 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 14-10-0342-01, désaisonnalisées.

Annexe 1.7 – Postes vacants[1] selon la province ou le territoire, l'industrie, le genre de travail, le type de poste et la durée de la vacance du poste (en milliers)

Caractéristiques	Trois premiers trimestres de l'EF1718	Trois premiers trimestres de l'EF1819	Trois premiers trimestres de l'EF1920	Écart (%) Trois premiers trimestres de l'EF1819 à l'EF1920
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	3,6	4,2	4,8	+14,0
Île-du-Prince-Édouard	1,9	2,5	2,2	-13,3
Nouvelle-Écosse	10,2	11,5	12,8	+11,0
Nouveau-Brunswick	7,8	9,9	9,9	+0,4
Québec	87,9	117,5	134,9	+14,8
Ontario	186,9	210,0	203,4	-3,2
Manitoba	14,3	15,5	15,6	+0,9
Saskatchewan	10,2	10,3	11,0	+6,5
Alberta	51,9	57,9	52,8	-8,8
Colombie-Britannique	89,0	106,9	101,5	-5,1
Yukon	0,7	0,8	1,1	+25,7
Territoires du Nord-Ouest	0,6	0,7	0,7	-8,1
Nunavut	0,4	0,4	0,5	+14,8
Industrie				
Industries productrices de biens	**89,6**	**111,9**	**107,7**	**-0,2**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11,6	13,8	14,6	+5,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	5,1	5,5	4,7	-14,8
Services publics	1,4	1,7	1,7	-0,3
Construction	31,0	40,4	38,8	-3,8
Fabrication	40,5	50,4	47,8	-5,3
Industries productrices de services	**375,9**	**436,3**	**443,4**	**+0,2**
Commerce de gros	20,1	23,5	24,1	+2,2
Commerce de détail	60,9	66,7	68,0	+1,9
Transport et entreposage	25,6	31,6	28,8	-8,7
Finance et assurances	23,2	24,2	21,7	-10,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	7,3	8,4	8,2	-2,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	28,5	35,1	37,5	+6,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	36,3	43,6	41,2	-5,6
Services d'enseignement	12,5	14,7	15,0	+2,1
Soins de santé et assistance sociale	45,8	61,6	66,0	+7,3
Information, culture et loisirs[3]	21,9	24,5	25,9	+5,5
Hébergement et services de restauration	65,5	70,0	72,0	+2,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	20,4	23,3	25,4	+9,0
Administrations publiques	7,6	9,0	9,6	+6,2
Genre de travail				
Poste à temps plein[4]	324,6	394,6	398,5	+1,0
Poste à temps partiel[5]	140,9	153,6	152,6	-0,7
Type de poste				
Poste permanent[6]	358,1	430,4	432,0	+0,4
Poste temporaire[7]	107,4	117,9	119,1	+1,0
Poste saisonnier[8]	78,1	86,4	86,6	+0,2
Durée de la vacance du poste				
En recrutement constant	93,9	123,4	131,0	+6,1
Moins de 15 jours	115,0	119,9	120,7	+0,7
15 à 29 jours	96,8	105,0	103,6	-1,3
30 à 59 jours	79,8	95,1	89,8	-5,6
60 à 89 jours	29,6	40,0	36,5	-8,7
90 jours ou plus	50,5	64,9	69,4	+6,9
Canada	**465,5**	**548,3**	**551,0**	**+0,5**

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.

[1] Les données des exercices financiers (EF) correspondent à la moyenne des estimations trimestrielles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada pour la période d'avril à décembre. Les données de janvier à mars ne sont pas incluses pour l'EF1920 parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données de janvier à mars.

[2] 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.

[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] Un poste vacant à temps plein représente un poste qui demande 30 heures ou plus de travail par semaine.

[5] Un poste vacant à temps partiel représente un poste qui demande moins de 30 heures de travail par semaine.

[6] Un poste permanent est un poste qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

[7] Un poste temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin.

[8] Un poste saisonnier est un poste temporaire qui est lié à un événement récurrent (p. ex. les jours fériés) ou à une période de l'année (p. ex. l'été).

Sources: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableaux 14-10-0326-01, non désaisonnalisées (pour les données par province et territoire et par industrie); et 14-10-0328-01, non désaisonnalisées (pour les données par genre de travail, type de poste et durée de la vacance).

Annexe 1.8 – Taux de postes vacants[1] selon la province ou le territoire et l'industrie (%)

Caractéristiques	Trois premiers trimestres de l'EF1718	Trois premiers trimestres de l'EF1819	Trois premiers trimestres de l'EF1920	Écart (pts de %) Trois premiers trimestres de l'EF1819 à l'EF1920
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,7	2,1	2,3	+0,2
Île-du-Prince-Édouard	2,9	3,8	3,2	-0,6
Nouvelle-Écosse	2,6	2,8	3,1	+0,2
Nouveau-Brunswick	2,6	3,2	3,1	-0,1
Québec	2,5	3,2	3,6	+0,4
Ontario	3,0	3,3	3,1	-0,1
Manitoba	2,4	2,6	2,6	0,0
Saskatchewan	2,2	2,2	2,3	+0,1
Alberta	2,6	2,9	2,6	-0,3
Colombie-Britannique	4,1	4,7	4,3	-0,4
Yukon	3,9	4,6	5,6	+1,0
Territoires du Nord-Ouest	2,6	3,2	3,0	-0,2
Nunavut	3,1	3,3	3,4	+0,2
Industrie				
Industries productrices de biens	**2,8**	**3,4**	**3,2**	**-0,2**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,9	5,6	5,7	+0,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,5	2,7	2,3	-0,4
Services publics	1,1	1,4	1,3	-0,1
Construction	2,9	3,7	3,5	-0,2
Fabrication	2,6	3,1	2,9	-0,2
Industries productrices de services	**2,9**	**3,3**	**3,3**	**0,0**
Commerce de gros	2,5	2,9	2,8	0,0
Commerce de détail	3,0	3,2	3,3	0,0
Transport et entreposage	3,3	4,0	3,6	-0,4
Finance et assurances	3,1	3,2	2,8	-0,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,4	2,8	2,7	-0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,1	3,6	3,7	+0,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	3,9	4,5	4,2	-0,3
Services d'enseignement	1,0	1,1	1,1	0,0
Soins de santé et assistance sociale	2,3	3,0	3,1	+0,1
Information, culture et loisirs[3]	3,3	3,6	3,8	+0,1
Hébergement et services de restauration	4,7	5,0	5,0	+0,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,6	4,1	4,4	+0,3
Administrations publiques	1,5	1,7	1,8	+0,1
Canada	**2,9**	**3,3**	**3,3**	**-0,1**

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

[1] Les données des exercices financiers (EF) correspondent à la moyenne des estimations trimestrielles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada pour la période d'avril à décembre. Les données de janvier à mars ne sont pas incluses pour l'EF1920 parce que la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur le marché du travail. Afin de comparer les chiffres d'une année à l'autre, les exercices financiers précédents excluent aussi les données de janvier à mars.

[2] 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.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableau 14-10-0326-01, non désaisonnalisées.

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1 Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions 455
Annexe 2.2 L'assurance-emploi - Tableau du montant maximal des semaines de prestations 459
Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi 460
Annexe 2.4 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 463
Annexe 2.5 Prestations régulières 469
Annexe 2.6 Prestations régulières (selon l'industrie) 474
Annexe 2.7 Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) 478
Annexe 2.8 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi) 482
Annexe 2.9 Prestataires réguliers saisonniers 490
Annexe 2.10 Prestations pour pêcheurs 494
Annexe 2.11 Prestations spéciales 498
Annexe 2.12 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi) 501
Annexe 2.13 Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie) 507
Annexe 2.14 Prestations de maternité 509
Annexe 2.15 Prestations parentales (biologiques et adoptifs) 513
Annexe 2.16 Prestations de maladie 523
Annexe 2.17 Prestations de maladie (selon l'industrie) 527
Annexe 2.18 Prestations de compassion 530
Annexe 2.19 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 534
Annexe 2.20 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 538
Annexe 2.21 Prestations pour travail partagé 542
Annexe 2.22 Prestations pour travail partagé (selon l'industrie) 543
Annexe 2.23 Supplément familial 550

Annexe 2.24 Travail pendant une période de prestations 555
Annexe 2.25 Demandes de prestations pures et combinées étant complétées, par type de prestations 559
Annexe 2.26 Remboursement des prestations d'assurance-emploi 560
Annexe 2.27 Cotisants au régime d'assurance-emploi 562
Annexe 2.28 Ratios prestations-cotisations 566
Annexe 2.29 Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 568
Annexe 2.30 Carte des régions économiques de l’assurance-emploi – EF1920 571

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 2018 (soit pendant l'EF1819) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2018 (soit pendant l'EF1819) et se sont terminées en juin 2019 (soit pendant l'EF1920) est comprise dans les statistiques de l'EF1819, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de l'EF1920. 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 2018 (soit pendant l'EF1819) et dont les versements ont débuté en décembre 2018 (soit pendant l'EF1819) et se sont terminés en juin 2019 (soit pendant l'EF1920) sont compris dans les statistiques de l'EF1819 et celles de l'EF1920. Si ce prestataire a reçu 200 $ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2018 et mars 2019, et 200 $ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2019, alors un montant de 3 400 $ sera attribué à l'EF1819 et un montant de 2 400 $ sera attribué à l'EF1920.
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.
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.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Demandes de prestations terminées	**Les demandes de prestations terminées** sont celles qui ont pris fin et pour lesquelles les bénéficiaires ne peuvent plus recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les principales raisons menant à la fin d'une demande de prestations sont soit le versement de la totalité des semaines de prestations d'assurance-emploi auquel le bénéficiaire était admissible ou encore que le bénéficiaire a atteint la dernière semaine de sa période de prestations, soit la dernière semaine pendant laquelle il était admissible à recevoir des prestations de l'assurance-emploi.
Demandes de prestations en dormance	**Les demandes de prestations en dormance** sont celles qui, en date du mois d'août de l'exercice financier suivant l'année de référence, sont ouvertes sans être actives.
Demandes combinées	Une **demande combinée** désigne une demande de prestations d'assurance-emploi dont le prestataire reçoit plus d'un type de prestations différent au cours de sa période de prestations. Les huit types de prestations offertes par le régime d'assurance-emploi dont font état le chapitre II et l'annexe 2 sont : les prestations régulières, 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	85 910	74 000	81 090	86 070	81 790	-5,0
Île-du-Prince-Édouard	22 140	22 540	22 720	22 480	21 770	-3,2
Nouvelle-Écosse	82 410	82 710	85 300	84 570	82 540	-2,4
Nouveau-Brunswick	88 670	88 910	91 130	89 820	89 380	-0,5
Québec	496 680	483 700	482 990	473 060	475 220	+0,5
Ontario	569 620	552 030	562 570	556 900	585 670	+5,2
Manitoba	64 660	59 250	61 440	64 020	64 780	+1,2
Saskatchewan	57 110	49 850	51 250	54 210	57 280	+5,7
Alberta	235 470	201 610	170 270	188 870	200 450	+6,1
Colombie-Britannique	216 790	197 770	200 820	198 240	210 060	+6,0
Yukon	2 410	2 300	2 200	2 310	2 300	-0,4
Territoires du Nord-Ouest	2 320	2 380	2 420	2 310	2 030	-12,1
Nunavut	1 230	1 290	1 340	1 470	1 210	-17,7
Sexe						
Hommes	1 075 810	984 150	974 660	988 250	1 018 710	+3,1
Femmes	849 610	834 190	840 880	836 080	855 770	+2,4
Âge						
24 ans et moins	194 270	178 010	172 810	170 480	171 760	+0,8
25 à 44 ans	933 430	883 950	876 270	882 780	914 700	+3,6
45 à 54 ans	402 020	370 360	363 410	352 640	352 040	-0,2
55 ans et plus	395 700	386 020	403 050	418 430	435 980	+4,2
Canada	**1 925 420**	**1 818 340**	**1 815 540**	**1 824 330**	**1 874 840**	**+2,7**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	448	445	456	464	477	+2,8
Île-du-Prince-Édouard	428	432	436	437	455	+4,3
Nouvelle-Écosse	425	426	431	437	453	+3,6
Nouveau-Brunswick	424	426	431	440	454	+3,1
Québec	428	433	443	454	471	+3,8
Ontario	441	451	459	473	486	+2,9
Manitoba	435	440	444	453	463	+2,3
Saskatchewan	466	465	468	477	487	+2,2
Alberta	486	485	488	499	508	+1,9
Colombie-Britannique	442	447	455	468	486	+3,8
Yukon	490	498	502	517	526	+1,9
Territoires du Nord-Ouest	505	510	519	520	527	+1,4
Nunavut	472	485	504	500	542	+8,5
Sexe						
Hommes	469	473	480	492	506	+3,0
Femmes	409	416	423	433	448	+3,4
Âge						
24 ans et moins	407	400	403	421	434	+3,0
25 à 44 ans	455	460	468	478	493	+3,2
45 à 54 ans	446	452	460	472	488	+3,4
55 ans et plus	428	433	440	452	466	+3,0
Canada	**443**	**447**	**454**	**465**	**480**	**+3,2**

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

Source: Emploi et Développement social 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	958,6	1 040,2	1 185,2	1 022,9	992,5	-3,0
Île-du-Prince-Édouard	228,1	230,7	248,1	231,1	226,0	-2,2
Nouvelle-Écosse	833,0	841,3	892,2	845,1	851,3	+0,7
Nouveau-Brunswick	904,0	919,0	954,0	869,6	925,1	+6,4
Québec	3 649,7	3 430,7	3 558,2	3 106,0	3 210,3	+3,4
Ontario	5 478,3	5 443,2	5 657,7	5 240,4	5 680,5	+8,4
Manitoba	573,4	587,3	631,3	619,2	631,2	+1,9
Saskatchewan	572,7	671,5	700,9	624,7	639,3	+2,3
Alberta	2 362,3	3 158,3	2 655,3	2 171,0	2 266,4	+4,4
Colombie-Britannique	2 031,1	2 064,2	2 089,5	1 878,1	2 004,3	+6,7
Yukon	25,9	27,3	27,8	25,0	26,0	+3,7
Territoires du Nord-Ouest	28,8	29,9	30,9	31,1	29,7	-4,6
Nunavut	16,2	17,6	23,6	21,0	20,0	-4,3
Sexe						
Hommes	9 411,7	9 868,8	9 678,0	8 416,6	8 833,7	+5,0
Femmes	8 250,3	8 592,2	8 976,6	8 268,7	8 669,0	+4,8
Âge						
24 ans et moins	1 523,7	1 522,2	1 443,0	1 284,6	1 302,6	+1,4
25 à 44 ans	9 497,1	9 869,4	9 908,0	9 038,7	9 554,9	+5,7
45 à 54 ans	3 341,4	3 450,0	3 431,5	2 883,7	2 915,8	+1,1
55 ans et plus	3 299,8	3 619,4	3 872,1	3 478,3	3 729,3	+7,2
Canada	**17 662,0**	**18 461,0**	**18 654,7**	**16 685,3**	**17 502,7**	**+4,9**

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. 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	16 190	16 210	16 620	15 260	14 470	-5,2
Terre-Neuve et Labrador	69 720	57 790	64 470	70 810	67 320	-4,9
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	5 470	5 860	5 570	5 680	4 850	-14,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	16 670	16 680	17 150	16 800	16 920	+0,7
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	28 370	28 580	30 060	30 890	28 710	-7,1
Ouest de la Nouvelle-Écosse	35 120	34 740	35 660	33 640	34 130	+1,5
Halifax	18 920	19 390	19 580	20 040	19 700	-1,7
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	28 070	27 670	28 250	28 170	27 810	-1,3
Madawaska-Charlotte	14 270	13 880	14 380	14 410	14 580	+1,2
Restigouche-Albert	46 330	47 360	48 500	47 240	46 990	-0,5
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	27 320	27 780	27 900	27 020	26 450	-2,1
Québec	40 400	38 730	40 490	39 530	37 940	-4,0
Trois-Rivières	10 060	9 550	9 650	9 310	10 320	+10,8
Centre-sud du Québec	9 190	9 950	8 780	8 870	10 430	+17,6
Sherbrooke	10 060	9 870	10 150	9 960	10 080	+1,2
Montérégie	33 220	32 400	31 710	30 950	33 540	+8,4
Montréal	179 760	174 100	174 490	170 940	172 740	+1,1
Centre du Québec	87 800	86 170	86 950	85 820	85 120	-0,8
Nord-ouest du Québec	22 520	21 010	21 210	20 750	19 950	-3,9
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	50 290	49 020	47 100	46 140	45 370	-1,7
Hull	13 320	12 980	12 630	12 700	12 270	-3,4
Chicoutimi-Jonquière	12 740	12 140	11 930	11 070	11 010	-0,5
Ontario						
Ottawa	34 370	33 210	32 610	32 410	33 950	+4,8
Est de l'Ontario	27 780	26 630	26 410	25 490	23 600	-7,4
Kingston	5 110	5 520	5 140	5 570	6 580	+18,1
Centre de l'Ontario	61 340	60 350	59 150	58 130	61 510	+5,8
Oshawa	17 760	17 770	18 760	16 100	18 300	+13,7
Toronto	211 410	205 510	204 230	204 030	213 050	+4,4
Hamilton	29 400	29 650	29 240	29 040	31 550	+8,6
St. Catharines	20 760	20 330	20 380	20 090	21 490	+7,0
London	18 920	19 270	20 780	19 090	22 040	+15,5
Niagara	18 080	17 240	17 280	17 390	18 570	+6,8
Windsor	13 630	12 200	19 440	21 290	20 970	-1,5
Kitchener	20 340	20 980	21 820	21 540	23 130	+7,4
Huron	17 710	20 100	19 450	17 880	19 220	+7,5
Centre-sud de l'Ontario	19 210	19 310	21 680	20 780	23 430	+12,8
Sudbury	8 760	7 290	7 430	7 860	8 250	+5,0
Thunder Bay	6 540	6 000	6 370	5 900	6 240	+5,8
Nord de l'Ontario	38 500	30 670	32 400	34 310	33 790	-1,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.1 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Manitoba						
Winnipeg	36 060	32 910	34 580	34 910	35 910	+2,9
Sud du Manitoba	18 200	17 150	17 180	17 750	17 860	+0,6
Nord du Manitoba	10 400	9 190	9 680	11 360	11 010	-3,1
Saskatchewan						
Regina	9 830	10 260	10 470	10 310	10 580	+2,6
Saskatoon	14 780	13 940	13 430	13 990	15 840	+13,2
Sud de la Saskatchewan	15 310	12 210	12 750	13 820	14 320	+3,6
Nord de la Saskatchewan	17 190	13 440	14 600	16 090	16 540	+2,8
Alberta						
Calgary	74 310	63 390	55 710	57 720	61 950	+7,3
Edmonton	81 150	67 740	61 260	68 520	71 530	+4,4
Nord de l'Alberta	20 620	22 770	13 900	16 540	16 690	+0,9
Sud de l'Alberta	59 390	47 710	39 400	46 090	50 280	+9,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	43 030	36 590	36 700	40 710	42 500	+4,4
Abbotsford	10 790	11 090	10 750	9 760	10 390	+6,5
Vancouver	90 370	84 900	87 510	82 480	88 030	+6,7
Victoria	12 990	12 090	12 870	12 360	13 150	+6,4
Sud côtier de la Colombie-Britannique	32 410	31 280	30 000	30 350	31 710	+4,5
Nord de la Colombie-Britannique	27 200	21 820	22 990	22 580	24 280	+7,5
Territoires						
Yukon[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	1 560	1 420	1 340	1 480	1 480	0,0
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	850	880	860	830	820	-1,2
Territoires du Nord-Ouest[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	810	870	840	830	750	-9,6
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	1 510	1 510	1 580	1 480	1 280	-13,5
Nunavut[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	300	230	320	290	290	0,0
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	930	1 060	1 020	1 180	920	-22,0
Canada	**1 925 420**	**1 818 340**	**1 815 540**	**1 824 330**	**1 874 480**	**+2,7**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	456	464	463	468	475	+1,6
Terre-Neuve et Labrador	447	440	454	463	477	+3,1
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[3]	413	406	405	408	427	+4,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	433	441	446	447	463	+3,8
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	439	440	446	449	467	+3,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	413	416	418	426	441	+3,6
Halifax	426	425	431	439	454	+3,5
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	414	416	424	432	443	+2,5
Madawaska-Charlotte	411	411	420	425	436	+2,6
Restigouche-Albert	434	436	439	449	465	+3,7
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	437	443	451	460	478	+3,9
Québec	435	441	454	467	482	+3,4
Trois-Rivières	415	419	436	441	467	+5,9
Centre-sud du Québec	429	437	443	451	478	+5,8
Sherbrooke	418	430	435	452	474	+4,9
Montérégie	424	432	439	452	467	+3,4
Montréal	427	433	442	452	470	+4,0
Centre du Québec	420	426	436	447	466	+4,3
Nord-ouest du Québec	433	438	446	464	473	+2,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	433	435	445	456	470	+3,2
Hull	439	452	458	470	478	+1,6
Chicoutimi-Jonquière	423	427	437	448	465	+3,8
Ontario						
Ottawa	455	465	469	480	491	+2,3
Est de l'Ontario	431	441	441	460	473	+2,7
Kingston	421	437	441	466	468	+0,5
Centre de l'Ontario	432	444	448	461	477	+3,5
Oshawa	452	466	476	486	492	+1,3
Toronto	445	455	465	478	491	+2,7
Hamilton	444	455	464	479	489	+2,1
St. Catharines	413	428	435	450	465	+3,5
London	427	439	451	463	484	+4,5
Niagara	438	444	456	468	484	+3,4
Windsor	437	433	468	485	500	+3,0
Kitchener	444	458	460	480	493	+2,8
Huron	435	441	450	467	478	+2,4
Centre-sud de l'Ontario	440	455	461	474	491	+3,5
Sudbury	453	453	456	481	497	+3,4
Thunder Bay	459	467	475	483	503	+4,1
Nord de l'Ontario	445	442	451	469	482	+2,8

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.2 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Manitoba						
Winnipeg	436	448	448	456	469	+2,8
Sud du Manitoba	434	432	441	449	463	+3,1
Nord du Manitoba	435	428	438	448	446	-0,5
Saskatchewan						
Regina	466	480	477	490	498	+1,7
Saskatoon	466	469	473	482	490	+1,5
Sud de la Saskatchewan	464	459	468	472	489	+3,5
Nord de la Saskatchewan	467	455	458	468	477	+1,9
Alberta						
Calgary	485	484	486	496	504	+1,7
Edmonton	489	492	496	505	515	+1,9
Nord de l'Alberta	494	498	495	508	514	+1,3
Sud de l'Alberta	479	472	476	490	502	+2,5
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	450	443	455	464	480	+3,6
Abbotsford	391	407	409	423	449	+6,2
Vancouver	435	451	456	471	489	+3,7
Victoria	450	453	463	478	494	+3,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	444	443	452	465	482	+3,8
Nord de la Colombie-Britannique	467	459	467	482	499	+3,7
Territoires						
Yukon[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	485	504	503	517	527	+2,0
Yukon (excluant Whitehorse)[3]	498	487	501	517	525	+1,6
Territoires du Nord-Ouest[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	505	511	523	528	532	+0,8
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[3]	506	509	517	516	524	+1,6
Nunavut[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[3]	499	524	517	541	560	+3,5
Nunavut (excluant Iqaluit)[3]	463	477	500	489	537	+9,7
Canada	**443**	**447**	**454**	**465**	**480**	**+3,2**

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

Source: Emploi et Développement social 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	146,2	167,4	191,6	163,2	148,6	-8,9
Terre-Neuve et Labrador	812,4	872,7	993,6	859,7	843,9	-1,8
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	13,1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	46,9	52,3	50,1	47,0	44,8	-4,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	168,1	178,4	198,0	184,0	181,2	-1,5
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	328,9	335,5	362,0	356,5	352,0	-1,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	321,4	322,3	337,6	307,3	307,1	-0,1
Halifax	182,6	183,5	192,5	181,3	192,2	+6,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	257,6	263,4	259,3	246,4	259,8	+5,5
Madawaska-Charlotte	125,2	117,1	124,6	121,4	130,6	+7,5
Restigouche-Albert	521,2	538,5	570,1	501,8	534,8	+6,6
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	291,4	290,4	322,5	280,2	293,4	+4,7
Québec	259,0	237,7	254,8	231,5	229,4	-0,9
Trois-Rivières	66,6	58,2	63,4	58,0	65,4	+12,8
Centre-sud du Québec	57,0	53,5	51,9	46,7	54,6	+17,0
Sherbrooke	66,7	61,9	62,1	59,0	59,8	+1,4
Montérégie	218,8	207,6	210,1	184,1	197,6	+7,4
Montréal	1 331,2	1 273,9	1 288,5	1 114,3	1 132,9	+1,7
Centre du Québec	585,3	533,1	596,1	519,9	542,0	+4,2
Nord-ouest du Québec	180,1	164,2	163,6	149,0	151,0	+1,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	397,4	372,8	370,3	311,7	331,9	+6,5
Hull	95,1	91,9	91,4	80,4	80,9	+0,7
Chicoutimi-Jonquière	101,0	85,6	83,6	71,2	71,3	+0,2
Ontario						
Ottawa	352,9	341,9	344,7	328,2	346,7	+5,6
Est de l'Ontario	238,4	229,5	231,2	222,2	220,9	-0,6
Kingston	46,0	48,1	47,7	47,2	59,3	+25,7
Centre de l'Ontario	503,2	505,7	541,4	495,8	538,4	+8,6
Oshawa	167,4	167,5	181,8	153,1	171,5	+12,0
Toronto	2 224,3	2 178,7	2 244,7	2 087,5	2 261,3	+8,3
Hamilton	275,6	275,9	289,9	270,8	297,9	+10,0
St. Catharines	163,1	168,8	174,3	154,1	176,5	+14,6
London	174,5	169,7	193,3	177,1	190,7	+7,7
Niagara	166,7	154,9	159,5	156,6	168,0	+7,3
Windsor	147,5	108,2	125,7	135,6	162,2	+19,6
Kitchener	194,7	199,1	210,4	206,8	222,2	+7,5
Huron	148,1	162,2	166,0	147,8	156,8	+6,1
Centre-sud de l'Ontario	169,4	177,3	189,2	189,7	209,0	+10,2
Sudbury	75,4	94,2	84,0	70,5	78,3	+11,1
Thunder Bay	55,9	55,3	57,3	51,6	54,6	+5,9
Nord de l'Ontario	375,2	406,2	416,7	345,7	366,1	+5,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.3 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Manitoba						
Winnipeg	321,0	312,1	332,4	326,0	335,8	+3,0
Southern Manitoba	143,0	152,5	155,0	156,5	164,6	+5,2
Northern Manitoba	109,3	122,6	144,0	136,7	130,8	-4,3
Saskatchewan						
Regina	93,7	106,6	118,0	109,0	110,8	+1,6
Saskatoon	144,1	177,0	187,0	160,2	165,9	+3,6
Southern Saskatchewan	142,8	169,9	170,9	147,2	154,3	+4,8
Northern Saskatchewan	192,2	217,9	225,0	208,2	208,3	0,0
Alberta						
Calgary	786,2	1,057,4	917,0	716,3	725,1	+1,2
Edmonton	781,3	1,037,9	922,1	785,2	791,7	+0,8
Northern Alberta	225,5	323,4	236,9	199,2	212,9	+6,9
Southern Alberta	569,3	739,5	579,3	470,3	536,7	+14,1
British Columbia						
Southern Interior British Columbia	386,2	439,6	433,6	380,8	383,6	+0,7
Abbotsford	88,6	93,0	93,3	82,7	89,8	+8,5
Vancouver	866,0	830,6	867,7	810,7	873,5	+7,7
Victoria	124,0	119,8	119,5	112,9	124,4	+10,2
Southern Coastal British Columbia	297,7	279,6	281,9	258,3	285,4	+10,5
Northern British Columbia	268,6	301,6	293,4	232,7	247,6	+6,4
Territories						
Yukon[2]	2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	14,3	18,4	19,0	15,9	17,3	+8,7
Yukon (excluding Whitehorse)[2]	9,0	8,9	8,8	9,1	8,6	-5,0
Territoires du Nord-Ouest[2]	3,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	7,7	10,1	9,3	10,1	10,2	+0,8
Territoires du Nord-Ouest (excluding Yellowknife)[2]	17,5	19,8	21,5	21,1	19,5	-7,2
Nunavut[2]	1,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	2,7	3,0	4,1	3,9	4,4	+13,0
Nunavut (excluding Iqaluit)[2]	12,1	14,6	19,5	17,1	15,7	-8,3
Canada	**17 662,0**	**18 461,0**	**18 654,7**	**16 685,3**	**17 502,7**	**+4,9**

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. 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	67 880	55 590	62 170	66 680	62 980	-5,5
Île-du-Prince-Édouard	16 790	16 910	16 430	15 540	14 860	-4,4
Nouvelle-Écosse	62 020	62 610	63 880	61 800	62 100	+0,5
Nouveau-Brunswick	72 030	70 120	70 610	68 320	68 720	+0,6
Québec	422 200	405 460	399 080	384 500	400 460	+4,2
Ontario	390 830	366 810	373 130	363 620	393 950	+8,3
Manitoba	41 810	39 310	40 230	42 610	42 900	+0,7
Saskatchewan	39 580	34 090	35 190	37 570	40 800	+8,6
Alberta	167 800	141 140	112 400	127 090	140 540	+10,6
Colombie-Britannique	146 080	124 830	122 410	120 860	135 800	+12,4
Yukon	1 840	1 750	1 610	1 640	1 680	+2,4
Territoires du Nord-Ouest	1 550	1 740	1 760	1 580	1 520	-3,8
Nunavut	680	770	810	900	770	-14,4
Sexe						
Hommes	896 610	806 660	788 880	791 220	830 770	+5,0
Femmes	534 480	514 470	510 830	501 490	536 310	+6,9
Âge						
24 ans et moins	140 640	126 880	118 750	113 780	122 860	+8,0
25 à 44 ans	639 540	588 420	571 930	568 800	603 290	+6,1
45 à 54 ans	329 800	298 500	289 420	278 900	286 640	+2,8
55 ans et plus	321 110	307 330	319 610	331 230	354 290	+7,0
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	380 460	329 290	310 270	294 820	340 900	+15,6
Prestataires occasionnels	742 840	706 150	699 370	700 580	738 600	+5,4
Prestataires fréquents	307 790	285 690	290 070	297 310	287 580	-3,3
Canada	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**1 367 080**	**+5,8**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	26,0	31,8	32,7	28,6	27,0	-5,8
Île-du-Prince-Édouard	23,3	23,3	23,1	22,3	22,2	-0,7
Nouvelle-Écosse	23,7	23,3	22,7	22,0	22,0	-0,1
Nouveau-Brunswick	24,0	23,6	22,4	20,5	21,2	+3,7
Québec	18,6	18,2	16,8	15,6	15,7	+0,9
Ontario	18,3	18,9	17,6	16,9	16,9	-0,3
Manitoba	17,9	19,3	19,3	18,6	18,6	+0,1
Saskatchewan	18,3	24,8	26,0	22,8	20,3	-10,7
Alberta	17,4	24,5	28,5	21,6	19,4	-10,1
Colombie-Britannique	18,4	20,3	19,9	17,9	17,0	-5,2
Yukon	21,6	21,0	21,7	20,0	19,2	-3,7
Territoires du Nord-Ouest	26,6	21,6	22,3	22,6	22,8	+1,0
Nunavut	27,0	31,2	32,8	28,1	28,0	-0,3
Sexe						
Hommes	19,6	20,9	20,5	18,8	18,4	-1,7
Femmes	18,9	20,3	19,8	18,0	17,4	-3,5
Âge						
24 ans et moins	17,6	18,7	17,7	16,6	16,1	-2,6
25 à 44 ans	18,5	19,6	19,3	17,4	17,1	-1,8
45 à 54 ans	19,8	21,4	20,9	19,0	18,4	-3,6
55 ans et plus	21,1	22,9	22,5	20,5	20,0	-2,8
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	17,4	20,0	21,1	18,0	16,7	-7,2
Prestataires occasionnels	19,0	20,1	19,1	17,8	17,4	-2,2
Prestataires fréquents	22,1	23,1	22,1	20,7	20,8	0,8
Canada	**19,3**	**20,7**	**20,3**	**18,5**	**18,0**	**-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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	444	434	447	456	468	+2,6
Île-du-Prince-Édouard	419	419	426	433	446	+3,1
Nouvelle-Écosse	423	422	427	433	447	+3,3
Nouveau-Brunswick	426	430	437	447	459	+2,9
Québec	434	440	450	462	478	+3,5
Ontario	445	454	462	477	489	+2,5
Manitoba	438	441	449	456	462	+1,5
Saskatchewan	472	468	471	481	490	+1,9
Alberta	495	493	496	507	512	+1,0
Colombie-Britannique	449	451	459	472	488	+3,4
Yukon	494	501	500	519	528	+1,8
Territoires du Nord-Ouest	507	511	527	523	527	+0,7
Nunavut	469	486	514	502	550	+9,6
Sexe						
Hommes	470	474	481	493	507	+2,9
Femmes	406	412	419	432	444	+2,9
Âge						
24 ans et moins	419	412	416	433	445	+2,8
25 à 44 ans	458	462	470	481	495	+2,8
45 à 54 ans	449	454	463	475	490	+3,2
55 ans et plus	431	435	442	455	468	+2,7
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	482	489	495	503	515	+2,5
Prestataires occasionnels	428	429	437	452	464	+2,7
Prestataires fréquents	446	453	464	477	491	+3,1
Canada	**446**	**449**	**457**	**469**	**483**	**+2,9**

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

[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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	749,5	822,2	953,6	799,2	759,2	-5,0
Île-du-Prince-Édouard	162,6	161,2	175,5	160,3	155,5	-3,0
Nouvelle-Écosse	603,0	595,5	642,5	595,2	588,6	-1,1
Nouveau-Brunswick	712,5	703,0	729,6	632,2	680,0	+7,6
Québec	3 227,0	2 974,1	3 043,3	2 577,5	2 622,2	+1,7
Ontario	3 200,8	3 069,9	3 183,3	2 775,9	3 011,1	+8,5
Manitoba	338,3	352,1	386,2	371,1	370,7	-0,1
Saskatchewan	361,3	450,8	473,3	393,0	405,9	+3,3
Alberta	1 499,9	2 274,7	1 804,8	1 331,3	1 354,1	+1,7
Colombie-Britannique	1 219,0	1 217,0	1 193,0	988,5	1 068,7	+8,1
Yukon	18,7	18,8	18,9	16,5	17,0	+2,7
Territoires du Nord-Ouest	20,2	19,3	20,8	21,4	19,5	-8,7
Nunavut	9,4	11,5	15,8	11,7	12,2	+4,0
Sexe						
Hommes	8 253,4	8 612,3	8 359,3	7 072,5	7 348,8	+3,9
Femmes	3 868,8	4 057,8	4 281,2	3 601,3	3 715,6	+3,2
Âge						
24 ans et moins	1 153,7	1 158,1	1 076,1	922,7	939,3	+1,8
25 à 44 ans	5 345,2	5 548,9	5 449,7	4 585,2	4 783,1	+4,3
45 à 54 ans	2 844,6	2 921,7	2 876,7	2 335,9	2 342,4	+0,3
55 ans et plus	2 778,8	3 041,3	3 238,0	2 830,0	2 999,6	+6,0
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	3 141,1	3 681,5	3 343,6	2 467,4	2 518,1	+2,1
Prestataires occasionnels	6 118,7	6 220,2	6 272,5	5 505,2	5 746,6	+4,4
Prestataires fréquents	2 862,3	2 768,4	3 024,4	2 701,2	2 799,7	+3,6
Canada	**12 122,2**	**12670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**11 064,4**	**+3,7**

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

[1] 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 2.5.5 – Proportion de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi utilisées[1] selon le nombre maximum de semaines de prestations régulières et le taux de chômage régional, EF1920

Taux de chômage régional [2]	Nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. auxquelles le prestataire est admissible							
	14 à 19 semaines[p]	20 à 24 semaines[p]	25 à 29 semaines[p]	30 à 34 semaines[p]	35 à 39 semaines[p]	40 à 44 semaines[p]	45 semaines ou plus[p]	Canada[p]
6,0% et moins	82,3	67,2	52,9	46,3	47,2	24,0	0,0	61,0
6,1% ~ 7,0%	82,4	75,7	59,6	55,9	55,6	31,7	0,0	64,7
7,1% ~ 8,0%	85,3	80,5	73,1	59,5	51,6	46,4	28,8	63,4
8,1% ~ 9,0%	81,7	80,0	69,7	57,4	55,6	55,5	24,4	63,2
9,1% ~ 10,0%	0,0	88,0	73,4	63,0	60,9	50,0	89,8	66,2
10,1% ~ 11,0%	0,0	85,4	81,4	69,3	61,5	61,0	52,3	67,8
11,1% ~ 12,0%	0,0	83,2	84,0	77,3	66,1	53,9	45,7	67,8
12,1% ~ 13,0%	0,0	79,5	76,7	73,7	63,1	47,7	33,5	57,8
13,1% et plus	0,0	0,0	81,7	84,5	80,3	68,9	52,6	68,5
Canada	**82,5**	**73,0**	**62,0**	**59,0**	**54,9**	**53,5**	**49,5**	**63,7**

Remarque : 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.

[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 2.6.1 – Prestations régulières (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**565 610**	**484 720**	**502 080**	**505 200**	**523 350**	**+3,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	57 360	51 910	53 760	52 440	51 240	-2,3
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	38 250	24 430	21 340	24 980	24 130	-3,4
Services publics	4 230	3 980	4 150	4 150	4 870	+17,3
Construction	316 290	273 380	288 870	292 720	289 330	-1,2
Fabrication	149 480	131 020	133 960	130 910	153 780	+17,5
Industries productrices de services	**821 740**	**762 630**	**764 150**	**764 220**	**801 070**	**+4,8**
Commerce de gros	48 240	43 600	39 790	38 920	41 670	+7,1
Commerce de détail	83 500	76 300	79 090	69 330	76 100	+9,8
Transport et entreposage	67 950	59 470	60 190	62 640	64 460	+2,9
Finance et assurances	15 500	14 080	15 020	12 630	12 480	-1,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	20 220	18 640	17 720	18 270	18 800	+2,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	61 630	54 190	52 690	50 950	55 220	+8,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	100 250	88 740	86 380	88 130	85 720	-2,7
Services d'enseignement	156 100	153 460	157 110	163 030	170 300	+4,5
Soins de santé et assistance sociale	47 610	45 740	46 590	45 870	50 050	+9,1
Information, culture et loisirs[2]	41 320	38 030	39 080	40 250	39 900	-0,9
Hébergement et services de restauration	63 840	60 630	63 840	63 280	72 130	+14,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	45 900	42 020	40 340	42 010	45 450	+8,2
Administrations publiques	69 680	67 730	66 310	68 910	68 790	-0,2
Non classées[3]	**43 740**	**73 780**	**33 480**	**23 290**	**42 660**	**+83,2**
Canada	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**1 367 080**	**+5,8**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**19,3**	**20,7**	**20,1**	**18,3[r]**	**17,9**	**-2,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21,6	22,0	22,0	20,7[r]	20,7	-0,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	20,8	23,9	26,9	21,4[r]	20,5	-4,3
Services publics	17,6	18,4	19,3	17,3[r]	15,3	-11,3
Construction	18,4	19,6	19,3	17,7[r]	17,3	-2,5
Fabrication	20,0	21,9	19,8	18,2[r]	17,8	-1,9
Industries productrices de services	**19,3**	**20,5**	**20,2**	**18,5[r]**	**18,1**	**-2,5**
Commerce de gros	22,7	23,7	23,9	22,0[r]	22,1	+0,6
Commerce de détail	21,9	22,8	22,8	21,4[r]	20,9	-2,3
Transport et entreposage	18,9	20,9	20,1	18,4[r]	18,1	-1,9
Finance et assurances	23,3	24,3	24,3	23,9[r]	22,3	-6,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	22,0	22,9	24,0	21,1[r]	20,6	-2,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	20,9	22,7	22,4	19,7[r]	19,3	-2,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	21,2	22,0	21,4	19,9[r]	19,8	-0,4
Services d'enseignement	11,9	12,4	12,5	11,8	11,1	-5,5
Soins de santé et assistance sociale	21,0	22,3	21,4	19,9[r]	19,4	-2,1
Information, culture et loisirs[3]	20,0	20,7	20,9	19,1[r]	19,3	+1,2
Hébergement et services de restauration	22,1	22,7	22,6	20,9[r]	21,2	+1,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	20,9	22,4	22,4	20,1[r]	20,0	-0,6
Administrations publiques	20,1	21,7	22,0	20,3[r]	19,7	-2,9
Non classées[4]	**19,7**	**22,8**	**22,9**	**21,1[r]**	**19,9**	**-5,6**
Canada	**19,3**	**20,7**	**20,3**	**18,5[r]**	**18,0**	**-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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**480**	**485**	**493**	**503**	**519**	**+3,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	429	431	441	459	479	+4,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	522	528	531	541	554	+2,4
Services publics	516	524	532	538	552	+2,5
Construction	498	505	512	521	536	+2,9
Fabrication	448	453	464	474	494	+4,3
Industries productrices de services	**425**	**430**	**434**	**447**	**460**	**+2,8**
Commerce de gros	440	447	449	462	477	+3,3
Commerce de détail	374	386	386	405	421	+3,9
Transport et entreposage	425	417	420	431	449	+4,1
Finance et assurances	462	463	481	493	510	+3,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	432	440	449	469	480	+2,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	479	482	488	497	515	+3,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	419	422	429	447	463	+3,5
Services d'enseignement	457	466	473	479	488	+1,9
Soins de santé et assistance sociale	402	408	414	423	440	+4,1
Information, culture et loisirs[3]	413	414	418	435	439	+0,8
Hébergement et services de restauration	352	355	**359**	374	390	+4,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	416	418	422	439	449	+2,4
Administrations publiques	446	451	460	468	479	+2,4
Non classées[4]	**419**	**423**	**427**	**440**	**457**	**+3,8**
Canada	**446**	**449**	**457**	**469**	**483**	**+2,9**

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

[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.

Source: Emploi et Développement social 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**5 337,1**	**5 397,7**	**5 343,6**	**4 473,4**	**4 590,7**	**+2,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	520,4	515,6	578,2	496,8	525,8	+5,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	445,0	448,8	310,0	274,2	270,0	-1,6
Services publics	39,1	42,2	48,2	36,4	42,2	+15,9
Construction	2 934,7	3 001,5	3 113,4	2 640,3	2 592,1	-1,8
Fabrication	1 397,9	1 389,6	1 293,7	1 025,7	1 160,7	+13,2
Industries productrices de services	**6 487,5**	**6 687,7**	**6 998,6**	**5 995,6**	**6 151,8**	**+2,6**
Commerce de gros	497,1	515,1	492,3	402,6	425,2	+5,6
Commerce de détail	685,4	712,3	763,4	620,9	610,1	-1,7
Transport et entreposage	520,5	556,8	533,3	466,0	499,1	+7,1
Finance et assurances	166,5	177,9	193,9	155,0	148,8	-4,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	191,8	208,1	207,3	175,4	174,8	-0,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	630,5	666,4	601,1	479,4	516,5	+7,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	881,9	876,9	871,4	768,8	768,0	-0,1
Services d'enseignement	711,6	695,1	850,0	774,6	823,5	+6,3
Soins de santé et assistance sociale	371,2	389,6	424,0	349,6	359,2	+2,8
Information, culture et loisirs[3]	336,2	337,1	377,7	324,7	317,1	-2,3
Hébergement et services de restauration	498,2	496,3	559,9	487,2	489,4	+0,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	399,4	424,4	421,5	371,7	376,7	+1,4
Administrations publiques	597,3	631,5	702,7	619,7	643,4	+3,8
Non classées[4]	**297,6**	**584,7**	**298,4**	**204,8**	**321,8**	**+57,1**
Canada	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**11 064,4**	**+3,7**

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

[1] 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.

Source: Emploi et Développement social 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]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
6.0% et moins	218 020	171 350	384 230	411 230	685 050	+66,6
6,1% ~ 7,0%	363 660	363 170	425 580	479 030	284 170	-40,7
7,1% ~ 8,0%	279 030	299 000	134 750	129 350	134 670	+4,1
8,1% ~ 9,0%	216 290	169 290	110 860	40 770	34 970	-14,2
9,1% ~ 10,0%	75 660	65 480	31 660	13 870	9 600	-30,8
10,1% ~ 11,0%	50 430	35 420	7 990	36 950	28 700	-22,3
11,1% ~ 12,0%	16 740	21 420	60 140	49 040	34 790	-29,1
12,1% ~ 13,0%	43 880	35 300	13 420	4 070	23 840	+485,7
13,1% ~ 14,0%	16 910	11 350	28 240	6 980	47 370	+578,7
14,1% ~ 15,0%	23 650	38 190	24 020	17 860	9 010	-49,6
15,1% ~ 16,0%	31 980	25 370	10 270	24 980	14 470	-42,1
16,1% et plus	94 840	85 790	68 550	78 580	60 440	-23,1
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	16 070	20 010	18 660	18 220	17 250	-5,3
560 à 699	51 100	56 330	47 490	41 930	35 380	-15,6
700 à 839	91 000	102 770	104 810	102 040	102 240	+0,2
840 à 979	116 610	113 880	110 790	110 600	111 140	+0,5
980 à 1 119	132 800	119 850	114 140	117 460	118 120	+0,6
1 120 à 1 259	131 700	122 760	120 710	122 190	125 460	+2,7
1 260 à 1 399	126 290	113 860	114 510	114 270	119 750	+4,8
1 400 à 1 539	134 580	125 170	125 090	129 220	134 370	+4,0
1 540 à 1 679	115 230	103 540	105 730	106 130	113 360	+6,8
1 680 à 1 819	119 890	103 900	106 150	107 350	118 180	+10,1
1 820 ou plus	395 820	339 060	331 630	323 300	371 830	+15,0
Canada	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**1 367 080**	**+5,8**

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]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
6.0% et moins	17,2	19,0	14,8	15,6[r]	14,9	-4,2
6,1% ~ 7,0%	15,9	18,9	17,5	15,7[r]	17,7	+12,6
7,1% ~ 8,0%	19,2	18,9	19,9	19,4[r]	18,3	-5,8
8,1% ~ 9,0%	19,4	19,7	23,4	22,5[r]	19,7	-12,2
9,1% ~ 10,0%	19,2	21,0	22,7	23,3[r]	20,7	-11,3
10,1% ~ 11,0%	21,3	22,9	22,5	20,5[r]	22,5	+9,4
11,1% ~ 12,0%	23,8	24,9	25,8	23,3[r]	23,0	-1,6
12,1% ~ 13,0%	19,8	24,2	30,2	28,4[r]	19,9	-30,0
13,1% ~ 14,0%	19,7	24,0	22,5	23,7[r]	20,9	-11,9
14,1% ~ 15,0%	27,9	26,1	25,9	25,9	25,9	0,0
15,1% ~ 16,0%	26,6	28,6	26,8	25,8[r]	26,9	+4,2
16,1% et plus	26,4	32,0	33,1	29,8[r]	27,8	-6,7
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	26,6	28,3	28,6	26,2[r]	26,5	+1,1
560 à 699	20,8	21,6	22,2	20,7[r]	21,9	+6,1
700 à 839	18,5	19,2	18,7	16,8[r]	16,7	-0,9
840 à 979	19,2	20,4	19,7	17,9[r]	17,8	-0,6
980 à 1 119	19,0	20,2	19,7	18,3[r]	18,1	-0,9
1 120 à 1 259	18,4	19,6	19,3	17,8[r]	17,5	-1,5
1 260 à 1 399	17,8	19,2	18,5	17,5[r]	17,2	-1,9
1 400 à 1 539	16,8	17,8	17,2	16,0[r]	15,6	-2,3
1 540 à 1 679	18,3	19,4	18,9	17,5[r]	17,0	-2,9
1 680 à 1 819	19,6	21,2	20,4	18,4[r]	18,1	-1,7
1 820 ou plus	21,1	22,8	22,7	20,4[r]	19,4	-5,1
Canada	**19,3**	**20,7**	**20,3**	**18,5[r]**	**18,0**	**-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 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]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
6.0% et moins	452	454	459	471	482	+2,3
6,1% ~ 7,0%	456	453	454	472	483	+2,3
7,1% ~ 8,0%	439	446	468	466	501	+7,5
8,1% ~ 9,0%	443	451	460	476	470	-1,4
9,1% ~ 10,0%	427	443	462	491	486	-0,9
10,1% ~ 11,0%	447	466	462	474	500	+5,5
11,1% ~ 12,0%	481	449	456	459	478	+4,1
12,1% ~ 13,0%	448	478	461	472	468	-0,9
13,1% ~ 14,0%	442	432	448	457	468	+2,3
14,1% ~ 15,0%	431	429	436	443	480	+8,4
15,1% ~ 16,0%	433	443	442	456	462	+1,4
16,1% et plus	444	433	445	455	466	+2,5
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	340	334	333	342	357	+4,2
560 à 699	369	365	370	382	396	+3,6
700 à 839	379	380	377	388	396	+2,2
840 à 979	397	402	405	421	425	+1,0
980 à 1 119	411	417	424	441	448	+1,7
1 120 à 1 259	427	436	445	457	465	+1,8
1 260 à 1 399	446	451	462	473	487	+2,9
1 400 à 1 539	462	472	481	493	503	+2,2
1 540 à 1 679	463	472	482	493	504	+2,3
1 680 à 1 819	471	478	488	498	512	+2,8
1 820 ou plus	491	499	505	516	529	+2,5
Canada	**446**	**449**	**457**	**469**	**483**	**+2,9**

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

[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]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
6.0% et moins	4 089,6	1 381,8	2 329,3	2 931,4	4 285,2	+46,2
6,1% ~ 7,0%	2 836,0	3 092,1	3 453,9	3 341,8	2 707,0	-19,0
7,1% ~ 8,0%	1 572,8	2 511,9	1 751,9	1 135,3	1 181,7	+4,1
8,1% ~ 9,0%	727,7	2 022,7	1 367,9	599,1	270,0	-54,9
9,1% ~ 10,0%	526,8	539,5	527,8	186,0	129,8	-30,2
10,1% ~ 11,0%	194,9	337,2	275,9	287,9	307,8	+6,9
11,1% ~ 12,0%	294,4	282,4	522,9	590,9	412,7	-30,2
12,1% ~ 13,0%	60,8	460,1	350,0	54,3	202,5	+273,3
13,1% ~ 14,0%	235,3	165,6	275,9	118,5	394,0	+232,3
14,1% ~ 15,0%	378,3	345,7	364,1	232,6	111,3	-52,1
15,1% ~ 16,0%	459,2	295,1	205,9	207,4	262,3	+26,5
16,1% et plus	746,2	1 235,9	1 215,2	988,7	800,1	-19,1
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	144,0	175,8	207,5	169,7	169,0	-0,5
560 à 699	380,7	437,8	460,8	351,5	328,5	-6,6
700 à 839	625,3	720,0	812,3	679,4	686,6	+1,1
840 à 979	879,3	917,6	946,5	823,6	841,4	+2,2
980 à 1 119	1 001,5	1 002,1	1 015,7	900,8	929,9	+3,2
1 120 à 1 259	985,0	1 001,8	1 065,4	927,8	960,9	+3,6
1 260 à 1 399	931,2	950,8	999,5	875,9	923,1	+5,4
1 400 à 1 539	976,4	996,0	1 037,2	932,5	973,1	+4,3
1 540 à 1 679	932,8	958,5	973,3	830,0	877,8	+5,8
1 680 à 1 819	1 075,4	1 107,4	1 076,9	915,2	971,6	+6,2
1 820 ou plus	4 190,5	4 401,8	4 045,4	3 267,2	3 402,6	+4,1
Canada	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**11 064,4**	**+3,7**

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.

Annexe 2.8.1 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Nouvelles demandes établies

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	12 290	12 510	12 900	11 510	11 070	-3,8
Terre-Neuve et Labrador	55 590	43 080	49 270	55 170	51 910	-5,9
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown[1]	4 070	4 420	3 820	3 730	3 410	-8,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[1]	12 720	12 490	12 610	11 810	11 450	-3,0
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	22 420	22 580	23 760	24 190	22 610	-6,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	27 000	26 950	27 020	24 810	26 000	+4,8
Halifax	12 600	13 080	13 100	12 800	13 490	+5,4
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	20 920	19 800	20 180	19 270	19 540	+1,4
Madawaska-Charlotte	11 240	10 700	10 940	10 840	11 060	+2,0
Restigouche- Albert	39 870	39 620	39 490	38 210	38 120	-0,2
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	24 740	24 990	25 180	24 030	23 740	-1,2
Québec	33 750	31 470	32 950	30 760	31 440	+2,2
Trois-Rivières	8 430	7 930	7 820	7 550	8 560	+13,4
Centre-sud du Québec	7 480	7 900	6 820	6 820	8 560	+25,5
Sherbrooke	8 230	7 990	8 000	7 690	8 290	+7,8
Montérégie	27 030	26 160	24 880	24 240	27 820	+14,8
Montréal	152 860	146 390	144 110	138 980	145 090	+4,4
Centre du Québec	73 830	70 970	71 440	68 910	71 350	+3,5
Nord-ouest du Québec	19 850	17 960	17 730	17 610	17 150	-2,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	44 610	43 010	40 660	39 620	39 520	-0,3
Hull	10 660	10 430	9 890	9 420	9 710	+3,1
Chicoutimi-Jonquière	10 730	10 260	9 600	8 870	9 230	+4,1
Ontario						
Ottawa	21 210	19 470	19 340	19 130	19 290	+0,8
Est de l'Ontario	20 220	18 910	18 670	17 530	16 420	-6,3
Kingston	3 120	3 530	3 110	3 530	4 280	+21,2
Centre de l'Ontario	44 200	42 800	41 030	39 720	43 440	+9,4
Oshawa	12 280	12 270	12 690	10 470	12 460	+19,0
Toronto	141 370	132 690	131 950	129 050	139 560	+8,1
Hamilton	19 400	19 210	18 630	18 330	19 990	+9,1
St. Catharines	15 240	14 710	14 310	14 030	15 560	+10,9
London	12 300	12 710	13 770	11 870	14 680	+23,7
Niagara	12 760	12 160	11 600	11 150	12 850	+15,2
Windsor	9 340	8 360	14 490	16 180	16 550	+2,3
Kitchener	13 340	13 360	13 570	13 240	14 710	+11,1
Huron	12 940	13 970	13 360	12 560	13 380	+6,5
Centre-sud de l'Ontario	11 890	11 480	13 110	12 130	14 840	+22,3
Sudbury	6 550	4 560	4 990	5 180	5 710	+10,2
Thunder Bay	4 990	4 250	4 460	4 130	4 240	+2,7
Nord de l'Ontario	29 680	22 370	24 050	25 390	25 990	+2,4

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Manitoba						
Winnipeg	22 270	21 380	21 920	22 750	23 040	+1,3
Sud du Manitoba	11 550	10 960	11 180	11 140	11 390	+2,2
Nord du Manitoba	7 990	6 970	7 130	8 720	8 470	-2,9
Saskatchewan						
Regina	5 700	6 270	6 330	6 460	6 570	+1,7
Saskatoon	9 730	9 210	8 640	9 080	10 760	+18,5
Sud de la Saskatchewan	10 590	8 320	8 710	9 380	10 210	+8,8
Nord de la Saskatchewan	13 560	10 290	11 510	12 650	13 260	+4,8
Alberta						
Calgary	52 480	43 150	35 620	37 950	42 350	+11,6
Edmonton	57 060	47 150	42 230	47 140	51 080	+8,4
Nord de l'Alberta	16 090	18 750	9 880	12 220	12 590	+3,0
Sud de l'Alberta	42 170	32 090	24 670	29 780	34 520	+15,9
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	32 740	25 790	25 520	29 410	31 230	+6,2
Abbotsford	7 390	7 160	6 690	5 830	6 290	+7,9
Vancouver	54 580	49 110	47 730	43 640	51 220	+17,4
Victoria	7 920	6 650	6 710	6 480	7 390	+14,0
Sud côtier de la Colombie-Britannique	22 350	20 390	19 220	19 010	21 490	+13,0
Nord de la Colombie-Britannique	21 100	15 730	16 540	16 490	18 180	+10,2
Territoires						
Whitehorse[1]	1 070	950	820	920	930	+1,1
Yukon (excluant Whitehorse)[1]	770	800	790	720	750	+4,2
Yellowknife[1]	410	510	520	430	470	+9,3
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[1]	1 140	1 230	1 240	1 150	1 050	-8,7
Iqualuit[1]	110	110	170	130	140	+7,7
Nunavut (excluant Iqaluit)[1]	570	660	640	770	630	-18,2
Canada	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**1 367 080**	**+5,8**

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

[1] Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.), au lieu de 58 régions. Les régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'a.-e. chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.

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

Annexe 2.8.2 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 to EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	18,7	19,2	20,9	20,8[r]	20,2	-2,5
Terre-Neuve et Labrador	27,6	35,4	35,7	30,4[r]	28,4	-6,4
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	25,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	19,6	19,4	19,1	17,5[r]	18,2	+4,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	23,9	24,7	24,5	23,7[r]	23,4	-1,2
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	27,4	26,8	26,4	26,1[r]	26,6	+2,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	23,0	22,0	21,4	20,1[r]	19,5	-3,1
Halifax	18,9	19,8	19,0	18,5[r]	18,4	-0,5
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	20,4	19,9	18,7	17,5[r]	17,9	+2,2
Madawaska-Charlotte	21,4	20,6	19,1	18,7[r]	19,9	+6,6
Restigouche- Albert	26,5	26,4	25,1	22,5[r]	23,3	+3,8
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	26,0	25,4	25,2	23,8[r]	24,5	+2,9
Québec	15,9	15,3	14,2	13,5[r]	13,4	-0,3
Trois-Rivières	17,4	16,2	15,4	15,0[r]	14,6	-2,3
Centre-sud du Québec	14,8	13,8	13,0	12,8[r]	12,3	-4,1
Sherbrooke	17,1	16,2	14,4	14,3[r]	13,0	-8,8
Montérégie	16,9	16,4	15,4	14,2[r]	13,9	-2,0
Montréal	19,0	18,9	17,0	15,7[r]	15,5	-1,4
Centre du Québec	17,4	16,5	15,7	14,6[r]	15,0	+2,6
Nord-ouest du Québec	20,1	18,8	17,4	16,5[r]	16,5	+0,1
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	19,3	19,1	17,3	15,4[r]	16,5	+7,5
Hull	18,0	17,4	16,2	14,3[r]	14,8	+3,3
Chicoutimi-Jonquière	19,2	18,1	16,8	14,8[r]	14,9	+0,7
Ontario						
Ottawa	17,1	17,4	16,3	15,7[r]	15,4	-1,6
Est de l'Ontario	17,8	18,4	16,9	16,4[r]	16,2	-1,3
Kingston	18,1	17,2	15,8	16,0[r]	16,0	+0,3
Centre de l'Ontario	16,9	17,5	16,7	16,2[r]	16,3	+0,5
Oshawa	15,5	17,6	15,6	15,3[r]	15,5	+1,7
Toronto	19,6	19,1	18,1	17,2[r]	17,7	+2,6
Hamilton	16,9	16,4	16,3	15,6[r]	16,0	+2,8
St. Catharines	17,5	17,4	16,7	15,9[r]	16,3	+2,1
London	18,2	16,5	16,6	16,0[r]	15,9	-0,6
Niagara	18,2	18,3	16,9	16,3[r]	17,0	+3,9
Windsor	16,6	19,2	11,1	14,2[r]	13,6	-4,5
Kitchener	17,0	16,7	15,8	15,9[r]	16,4	+3,0
Huron	17,1	17,1	15,6	15,7[r]	15,1	-3,9
Centre-sud de l'Ontario	16,2	16,4	14,2	15,1[r]	15,3	+1,7
Sudbury	17,3	25,0	24,6	18,0[r]	16,5	-8,3
Thunder Bay	16,0	15,9	15,6	16,1[r]	15,6	-3,0
Nord de l'Ontario	21,7	28,7	28,1	23,4[r]	21,4	-8,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 to EF1920
Manitoba						
Winnipeg	16,9	17,0	16,6	16,1[r]	16,3	+1,5
Sud du Manitoba	15,8	16,7	16,4	16,1[r]	16,8	+4,6
Nord du Manitoba	24,4	30,5	31,7	28,2[r]	26,5	-5,7
Saskatchewan						
Regina	14,9	16,4	16,8	16,0[r]	16,6	+4,2
Saskatoon	16,0	22,6	24,5	20,5[r]	17,8	-13,1
Sud de la Saskatchewan	16,4	24,0	25,9	21,0[r]	18,4	-12,7
Nord de la Saskatchewan	23,2	31,6	33,2	28,4[r]	25,7	-9,8
Alberta						
Calgary	17,5	26,4	29,8	23,0[r]	20,0	-13,2
Edmonton	16,8	24,0	26,3	20,5[r]	18,7	-8,9
Nord de l'Alberta	19,8	21,7	31,7	24,3[r]	22,5	-7,1
Sud de l'Alberta	17,3	24,4	28,6	20,5[r]	18,5	-9,6
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	18,4	24,2	24,8	20,5[r]	17,5	-14,3
Abbotsford	17,3	16,9	16,9	15,8[r]	15,4	-2,1
Vancouver	17,7	17,4	16,9	16,2[r]	16,2	+0,2
Victoria	17,3	18,1	15,9	15,2[r]	15,9	+4,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	19,1	18,9	17,6	16,2[r]	16,8	+3,7
Nord de la Colombie-Britannique	20,6	26,3	24,7	21,7[r]	19,3	-10,8
Territoires						
Yukon[2]	29,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	16,7	21,9	23,2	19,4[r]	17,8	-8,6
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	20,4	19,9	19,8	20,7[r]	21,2	+2,2
Territoires du Nord-Ouest[2]	35,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	17,6	14,7	16,2	18,0	18,6	+2,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	25,0	24,6	24,5	24,5	24,5	+0,1
Nunavut[2]	34,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	17,6	16,8	22,6	20,1[r]	22,0	+9,7
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	25,5	34,3	34,9	29,7[r]	29,1	-2,0
Canada	**19,3**	**20,7**	**20,3**	**18,5[r]**	**18,0**	**-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 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.

Annexe 2.8.3 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 to EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	460	468	466	470	477	+1,4
Terre-Neuve et Labrador	440	424	442	453	466	+2,9
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown[2]	416	399	406	418	423	+1,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	421	426	432	438	453	+3,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	434	433	440	443	459	+3,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	411	411	414	423	434	+2,5
Halifax	428	424	429	432	452	+4,7
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	418	422	432	442	453	+2,4
Madawaska-Charlotte	413	413	424	430	440	+2,2
Restigouche- Albert	433	438	443	453	468	+3,4
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	437	442	451	460	478	+3,8
Québec	445	452	467	481	493	+2,6
Trois-Rivières	424	429	446	454	476	+4,9
Centre-sud du Québec	441	444	458	465	484	+4,2
Sherbrooke	426	440	447	463	483	+4,3
Montérégie	430	439	448	464	477	+2,8
Montréal	432	438	448	459	477	+3,9
Centre du Québec	427	434	445	456	473	+3,8
Nord-ouest du Québec	440	447	453	470	480	+2,1
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	439	441	452	462	476	+3,0
Hull	445	457	463	477	485	+1,7
Chicoutimi-Jonquière	432	434	446	458	473	+3,4
Ontario						
Ottawa	453	460	464	476	485	+1,8
Est de l'Ontario	435	443	440	462	476	+2,8
Kingston	429	438	443	466	468	+0,5
Centre de l'Ontario	437	449	452	465	481	+3,3
Oshawa	456	472	483	493	497	+0,8
Toronto	447	458	467	482	493	+2,3
Hamilton	452	460	468	483	494	+2,4
St. Catharines	417	434	440	456	471	+3,1
London	427	441	455	464	484	+4,2
Niagara	439	447	457	473	486	+2,7
Windsor	440	440	481	496	506	+2,1
Kitchener	452	463	464	483	495	+2,6
Huron	445	451	458	474	483	+1,8
Centre-sud de l'Ontario	445	460	468	481	496	+3,0
Sudbury	457	458	466	489	504	+3,0
Thunder Bay	463	476	485	494	514	+4,1
Nord de l'Ontario	452	444	455	472	483	+2,3

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 to EF1920
Manitoba						
Winnipeg	441	451	456	461	472	+2,4
Sud du Manitoba	438	435	443	451	461	+2,1
Nord du Manitoba	431	421	435	448	439	-1,9
Saskatchewan						
Regina	473	490	487	501	506	+1,0
Saskatoon	474	476	478	491	495	+0,9
Sud de la Saskatchewan	469	461	472	474	489	+3,1
Nord de la Saskatchewan	472	453	457	468	479	+2,3
Alberta						
Calgary	493	490	493	502	506	+0,8
Edmonton	499	500	505	514	519	+1,0
Nord de l'Alberta	499	500	498	511	515	+0,9
Sud de l'Alberta	490	481	485	499	507	+1,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	459	448	463	471	485	+3,0
Abbotsford	383	398	395	416	440	+5,8
Vancouver	438	453	460	473	488	+3,2
Victoria	454	459	461	486	494	+1,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	457	456	459	470	490	+4,3
Nord de la Colombie-Britannique	474	461	474	487	504	+3,4
Territoires						
Whitehorse[2]	491	510	496	521	530	+1,8
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	499	491	504	516	525	+1,7
Yellowknife[2]	506	508	533	537	538	+0,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	507	513	525	518	522	+0,7
Iqualuit[2]	496	526	523	546	563	+3,1
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	464	480	512	494	547	+10,6
Canada	**446**	**449**	**457**	**469**	**483**	**+2,9**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.), au lieu de 58 régions. Les régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'a.-e. chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.

[r] Données révisées.

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

Annexe 2.8.4 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516[2]	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 to EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	98,6	116,3	139,1	112,8	100,5	-10,9
Terre-Neuve et Labrador	650,9	705,9	814,5	686,4	658,7	-4,0
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	8,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	33,4	34,1	32,3	29,2	29,0	-0,5
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	120,6	127,1	143,2	131,2	126,4	-3,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	256,1	257,9	283,4	276,5	272,4	-1,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	241,1	231,8	244,9	212,1	208,5	-1,7
Halifax	105,8	105,8	114,2	106,5	107,7	+1,1
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	176,3	170,1	172,9	151,5	160,0	+5,6
Madawaska-Charlotte	96,5	87,9	93,0	88,5	97,8	+10,5
Restigouche- Albert	439,7	445,0	463,6	392,1	422,1	+7,7
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	266,8	264,2	295,6	252,0	265,2	+5,2
Québec	222,0	198,3	211,6	183,7	181,2	-1,3
Trois-Rivières	57,5	48,6	53,3	47,0	50,0	+6,3
Centre-sud du Québec	47,0	42,7	40,7	35,4	39,4	+11,5
Sherbrooke	57,4	50,6	50,5	46,3	46,5	+0,4
Montérégie	186,3	174,3	173,2	146,6	153,9	+5,0
Montréal	1 195,6	1 124,4	1 116,9	939,7	935,2	-0,5
Centre du Québec	508,2	449,4	499,2	420,7	431,8	+2,6
Nord-ouest du Québec	164,2	146,7	141,6	126,7	128,0	+1,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	354,2	327,0	318,4	262,6	272,7	+3,8
Hull	81,2	76,5	74,7	60,8	63,0	+3,6
Chicoutimi-Jonquière	86,5	71,4	67,6	56,0	55,2	-1,4
Ontario						
Ottawa	165,8	151,8	152,4	140,9	138,8	-1,5
Est de l'Ontario	160,2	146,6	145,7	130,1	125,8	-3,3
Kingston	24,1	23,9	24,2	23,6	32,7	+38,7
Centre de l'Ontario	320,9	313,5	333,7	292,5	316,9	+8,4
Oshawa	93,6	91,1	101,9	78,4	88,3	+12,7
Toronto	1 230,7	1 148,5	1 177,8	1 035,5	1 131,2	+9,2
Hamilton	145,9	143,5	150,2	137,9	138,0	+0,1
St. Catharines	106,7	106,7	108,2	92,2	103,5	+12,3
London	92,6	88,3	107,3	89,3	94,6	+5,9
Niagara	103,8	93,9	94,4	85,4	94,5	+10,7
Windsor	98,6	62,5	77,6	78,2	103,1	+31,8
Kitchener	104,5	101,6	108,2	97,4	115,0	+18,0
Huron	98,6	101,2	99,3	85,1	88,3	+3,7
Centre-sud de l'Ontario	86,7	84,1	91,6	85,8	99,5	+15,9
Sudbury	50,9	64,6	55,2	41,4	47,0	+13,6
Thunder Bay	36,0	33,4	35,1	32,3	31,6	-2,0
Nord de l'Ontario	281,4	314,4	320,6	250,0	262,2	+4,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.4 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516[2]	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 to EF1920
Manitoba						
Winnipeg	171,9	169,3	182,0	177,9	179,3	+0,8
Sud du Manitoba	82,9	88,6	91,2	88,1	91,9	+4,3
Nord du Manitoba	83,6	94,2	113,0	105,1	99,5	-5,4
Saskatchewan						
Regina	43,8	52,3	61,8	52,0	54,2	+4,2
Saskatoon	82,1	109,4	117,1	89,0	93,0	+4,5
Sud de la Saskatchewan	87,9	115,4	115,4	88,0	96,0	+9,0
Nord de la Saskatchewan	147,5	173,7	179,1	164,0	162,7	-0,8
Alberta						
Calgary	486,3	747,9	613,1	415,8	413,3	-0,6
Edmonton	489,2	730,6	632,7	495,0	471,0	-4,9
Nord de l'Alberta	157,5	253,3	176,4	139,9	146,8	+5,0
Sud de l'Alberta	366,9	542,9	382,6	280,6	322,9	+15,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	273,0	318,5	310,0	258,7	254,2	-1,8
Abbotsford	49,3	48,7	48,9	39,4	41,5	+5,2
Vancouver	436,5	391,0	403,4	342,3	379,1	+10,7
Victoria	64,6	56,4	53,8	49,9	56,4	+12,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	193,8	173,2	165,0	140,6	164,6	+17,0
Nord de la Colombie-Britannique	201,8	229,2	211,9	157,6	173,1	+9,8
Territoires						
Yukon[2]	1,8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	9,2	10,8	10,9	8,9	9,2	+3,9
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	7,7	8,0	8,0	7,6	7,8	+1,3
Territoires du Nord-Ouest[2]	2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	3,8	4,3	4,3	5,2	5,1	-0,6
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	13,8	15,0	16,4	16,2	14,4	-11,3
Nunavut[2]	0,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	0,7	1,3	2,0	1,3	1,5	+14,6
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	8,0	10,2	13,8	10,4	10,6	+2,7
Canada	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**11 064,4**	**+3,7**

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

[1] 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	32 470	17 130	14 630	21 170	28 100	+32,7
Île-du-Prince-Édouard	8 590	8 430	8 340	8 120	7 710	-5,0
Nouvelle-Écosse	24 970	24 630	25 340	24 640	24 710	+0,3
Nouveau-Brunswick	34 910	33 620	33 890	33 650	32 990	-2,0
Québec	159 380	156 020	157 360	153 030	150 240	-1,8
Ontario	98 420	92 340	96 070	99 060	102 940	+3,9
Manitoba	11 090	9 970	10 320	11 720	12 360	+5,5
Saskatchewan	8 240	4 800	3 790	6 010	8 480	+41,1
Alberta	15 280	8 650	7 690	11 980	17 760	+48,2
Colombie-Britannique	31 500	24 410	22 960	25 220	27 390	+8,6
Yukon	560	420	430	400	420	+5,0
Territoires du Nord-Ouest	230	220	260	250	220	-12,0
Nunavut	50	40	30	30	50	+66,7
Sexe						
Hommes	266 130	232 770	235 580	245 400	255 940	+4,3
Femmes	159 560	147 910	145 530	149 880	157 430	+5,0
Âge						
24 ans et moins	10 470	8 130	7 930	7 630	7 960	+4,3
25 à 44 ans	156 900	142 730	144 000	149 160	153 940	+3,2
45 à 54 ans	119 340	103 330	98 730	99 610	103 210	+3,6
55 ans et plus	138 980	126 490	130 450	138 880	148 260	+6,8
Canada	**425 690**	**380 680**	**381 110**	**395 280**	**413 370**	**+4,6**

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

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	26,7	34,5	33,1	27,5[r]	27,3	-0,8
Île-du-Prince-Édouard	23,5	23,9	23,8	23,3[r]	24,2	+3,6
Nouvelle-Écosse	23,6	22,9	22,6	22,4[r]	22,5	+0,3
Nouveau-Brunswick	24,6	24,1	23,3	21,0[r]	22,4	+6,3
Québec	17,1	16,6	15,7	14,4[r]	15,0	+3,8
Ontario	14,0	14,8	14,0	13,3[r]	13,7	+2,7
Manitoba	15,2	16,1	15,8	14,6[r]	15,7	+7,3
Saskatchewan	16,6	24,7	22,7	19,1[r]	17,8	-6,8
Alberta	14,2	21,8	22,7	18,0[r]	16,4	-8,6
Colombie-Britannique	15,0	17,3	17,1	14,9[r]	14,4	-2,9
Yukon	19,9	19,4	20,5	20,0[r]	20,6	+2,9
Territoires du Nord-Ouest	24,1	24,5	21,4	23,3[r]	21,9	-6,3
Nunavut	26,7	38,0	30,3	37,8	15,8	-58,1
Sexe						
Hommes	19,0	19,9	18,7	17,0[r]	17,7	+4,2
Femmes	16,1	17,2	16,5	14,8[r]	15,0	+1,1
Âge						
24 ans et moins	18,1	18,7	18,1	16,8[r]	17,1	+1,5
25 à 44 ans	17,0	17,5	16,7	15,1[r]	15,6	+3,2
45 à 54 ans	17,7	18,7	17,8	16,0[r]	16,2	+1,1
55 ans et plus	19,1	20,7	19,3	17,4[r]	18,1	+3,9
Canada	**17,9**	**18,9**	**17,9**	**16,2[r]**	**16,7**	**+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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	452	428	439	466	487	+4,4
Île-du-Prince-Édouard	431	443	452	454	470	+3,7
Nouvelle-Écosse	433	440	450	455	470	+3,4
Nouveau-Brunswick	440	453	465	474	487	+2,9
Québec	456	466	475	486	502	+3,2
Ontario	466	478	486	498	511	+2,6
Manitoba	442	452	465	474	480	+1,1
Saskatchewan	465	457	487	490	501	+2,2
Alberta	488	485	505	515	524	+1,7
Colombie-Britannique	445	444	451	470	485	+3,2
Yukon	514	517	524	544	547	+0,7
Territoires du Nord-Ouest	517	515	536	539	560	+3,8
Nunavut	507	484	466	494	510	+3,3
Sexe						
Hommes	481	487	495	506	521	+3,0
Femmes	413	423	436	448	462	+3,1
Âge						
24 ans et moins	478	479	490	502	513	+2,1
25 à 44 ans	475	484	495	504	519	+2,9
45 à 54 ans	454	462	473	486	501	+3,1
55 ans et plus	432	437	447	460	476	+3,4
Canada	**455**	**462**	**473**	**484**	**499**	**+3,0**

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

[1] 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	365,8	359,0	240,3	206,0	308,2	+49,6
Île-du-Prince-Édouard	82,6	80,4	92,9	83,5	83,4	-0,2
Nouvelle-Écosse	238,1	230,3	259,4	238,8	247,4	+3,6
Nouveau-Brunswick	352,2	343,6	363,1	319,8	340,5	+6,5
Québec	1 126,7	1 041,2	1 128,0	963,9	995,7	+3,3
Ontario	606,0	585,9	638,4	599,3	646,9	+8,0
Manitoba	70,9[r]	68,6[r]	76,5	78,0	88,0	+12,9
Saskatchewan	63,9	59,9	49,2	49,2	67,6	+37,4
Alberta	99,9	111,7	97,8	96,6	134,8	+39,5
Colombie-Britannique	191,4	188,5	175,0	156,2	175,2	+12,2
Yukon	4,8	4,7	4,6	4,3	4,5	+4,8
Territoires du Nord-Ouest	2,8	2,6	2,9	3,4	2,6	-21,5
Nunavut	0,5	0,8	0,6	0,6	0,4	-32,4
Sexe						
Hommes	2 311,1	2 214,8	2 176,0	1 964,5	2 173,4	+10,6
Femmes	894,5	862,4	952,9	834,9	921,7	+10,4
Âge						
24 ans et moins	87,3	76,4	71,9	61,5	64,9	+5,6
25 à 44 ans	1 157,1	1 108,0	1 147,8	1 030,4	1 121,2	+8,8
45 à 54 ans	884,9	826,8	808,3	696,3	745,5	+7,1
55 ans et plus	1 076,3	1 066,0	1 100,9	1 011,2	1 163,5	+15,1
Canada	**3 205,6**	**3 077,2**	**3 128,9**	**2 799,4**	**3 095,1**	**+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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	11 469	11 819	12 278	12 682	13 041	+2,8
Île-du-Prince-Édouard	2 981	3 108	3 258	3 278	3 236	-1,3
Nouvelle-Écosse	5 327	5 448	5 633	5 701	5 750	+0,9
Nouveau-Brunswick	2 977	3 066	3 310	3 203	3 244	+1,3
Québec	1 409	1 425	1 412	1 408	1 372	-2,6
Colombie-Britannique	2 940	2 919	2 942	2 843	2 424	-14,7
Autres provinces et territoires	1 168	1 149	1 222	1 252	1 318	+5,3
Sexe						
Hommes	23 121	23 502	24 015	24 319	24 203	-0,5
Femmes	5 150	5 432	6 040	6 048	6 182	+2,2
Âge						
24 ans et moins	1 380	1 460	1 564	1 535	1 593	+3,8
25 à 44 ans	8 327	8 335	8 683	8 556	8 428	-1,5
45 à 54 ans	8 184	8 171	8 217	8 095	7 901	-2,4
55 ans et plus	10 380	10 968	11 591	12 181	12 463	+2,3
Canada	**28 271**	**28 934**	**30 055**	**30 367**	**30 385**	**+0,1**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	20,7	21,2	19,5	19,1	21,1	+10,4
Île-du-Prince-Édouard	19,7	19,7	19,1	18,8	19,9	+5,9
Nouvelle-Écosse	19,8	20,0	19,8	19,8	20,1	+1,9
Nouveau-Brunswick	19,4	19,8	19,6	19,1	20,2	+5,4
Québec	18,6	20,0	17,1	17,1	18,7	+9,3
Colombie-Britannique	22,9	23,0	23,1	23,3	23,3	0,0
Autres provinces et territoires	22,3	22,5	23,2	23,0	23,2	+0,6
Sexe						
Hommes	20,1	20,5	19,5	19,3	20,5	+6,3
Femmes	22,0	22,3	21,5	21,2	22,2	+4,7
Âge						
24 ans et moins	20,3	20,3	20,4	20,1	20,8	+3,5
25 à 44 ans	20,2	20,5	20,2	20,1	21,1	+4,9
45 à 54 ans	20,2	20,5	19,3	19,0	20,4	+7,7
55 ans et plus	21,0	21,3	20,0	19,8	20,9	+6,0
Canada	**20,5**	**20,8**	**19,9**	**19,7**	**20,8**	**+6,0**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé. Les estimations de la durée effective moyenne 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	497	506	515	517	533	+3,0
Île-du-Prince-Édouard	511	527	532	528	545	+3,3
Nouvelle-Écosse	506	519	521	521	538	+3,2
Nouveau-Brunswick	511	519	521	529	546	+3,2
Québec	513	525	532	538	551	+2,5
Colombie-Britannique	444	457	449	475	466	-1,9
Autres provinces et territoires	431	426	430	444	446	+0,5
Sexe						
Hommes	497	508	513	518	532	+2,6
Femmes	480	489	494	499	515	+3,2
Âge						
24 ans et moins	475	481	483	493	511	+3,6
25 à 44 ans	494	503	507	512	526	+2,7
45 à 54 ans	500	511	517	522	536	+2,7
55 ans et plus	493	504	510	514	527	+2,7
Canada	**494**	**505**	**510**	**514**	**528**	**+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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	108,1	111,4	121,4	118,4	126,5	+6,8
Île-du-Prince-Édouard	26,2	28,4	29,5	29,1	30,0	+3,0
Nouvelle-Écosse	53,0	57,2	59,8	59,9	59,2	-1,2
Nouveau-Brunswick	29,3	31,1	34,7	34,1	36,5	+7,0
Québec	12,5	12,0	11,2	12,0	11,6	-2,7
Colombie-Britannique	31,3	29,9	30,4	29,8	26,1	-12,3
Autres provinces et territoires	11,8	12,9	13,3	14,5	13,2	-8,7
Sexe						
Hommes	223,9	229,5	241,0	238,9	242,9	+1,7
Femmes	48,4	53,4	59,2	58,8	60,2	+2,3
Âge						
24 ans et moins	11,6	14,0	14,8	16,4	16,9	+2,8
25 à 44 ans	78,6	82,1	90,1	89,9	88,5	-1,5
45 à 54 ans	81,4	79,9	82,0	78,4	75,3	-4,0
55 ans et plus	100,7	106,9	113,3	113,0	122,4	+8,4
Canada	**272,3**	**282,9**	**300,2**	**297,7**	**303,1**	**+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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	12 490	12 080	13 040	13 230	12 940	-2,2
Île-du-Prince-Édouard	6 610	6 850	6 860	6 680	6 950	+4,0
Nouvelle-Écosse	23 830	24 110	25 890	26 430	27 090	+2,5
Nouveau-Brunswick	26 980	28 480	33 000	33 590	33 970	+1,1
Québec	112 690	120 900	133 050	136 230	135 310	-0,7
Ontario	192 110	198 760	204 730	207 380	214 170	+3,3
Manitoba	20 230	19 100	20 910	20 680	21 340	+3,2
Saskatchewan	16 230	15 380	16 420	17 310	17 070	-1,4
Alberta	62 330	58 820	58 960	62 920	66 100	+5,1
Colombie-Britannique	75 380	77 130	82 320	80 150	82 590	+3,0
Yukon	740	710	710	670	770	+14,9
Territoires du Nord-Ouest	720	640	710	750	580	-22,7
Nunavut	470	420	490	520	390	-25,0
Sexe						
Hommes	188 700	195 280	212 700	220 000	237 370	+7,9
Femmes	362 110	368 100	384 390	386 540	381 900	-1,2
Âge						
24 ans et moins	41 940	41 340	42 020	42 050	40 890	-2,8
25 à 44 ans	317 170	321 680	337 320	342 800	358 740	+4,6
45 à 54 ans	93 420	94 840	100 990	99 400	95 000	-4,4
55 ans et plus	98 280	105 520	116 760	122 290	124 640	+1,9
Situation d'emploi						
Employés	550 250	562 660	596 310	605 930	618 400	+2,1
Travailleurs autonomes	560	720	780	610	870	+42,6
Canada	**550 810**	**563 380**	**597 090**	**606 540**	**619 270**	**+2,1**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	422	436	437	450	462	+2,6
Île-du-Prince-Édouard	407	424	429	438	456	+4,1
Nouvelle-Écosse	409	416	425	431	449	+3,9
Nouveau-Brunswick	419	421	433	438	459	+4,7
Québec	398	406	416	427	445	+4,4
Ontario	430	441	449	462	477	+3,4
Manitoba	424	432	432	443	459	+3,7
Saskatchewan	442	453	456	461	477	+3,4
Alberta	454	460	467	477	495	+3,9
Colombie-Britannique	422	434	443	454	477	+5,0
Yukon	475	494	503	511	519	+1,7
Territoires du Nord-Ouest	503	508	508	513	526	+2,7
Nunavut	472	482	487	499	538	+7,7
Sexe						
Hommes	454	462	470	481	500	+3,8
Femmes	408	416	423	432	448	+3,8
Âge						
24 ans et moins	343	346	353	375	389	+3,8
25 à 44 ans	441	450	457	466	485	+4,1
45 à 54 ans	423	430	441	452	470	+4,1
55 ans et plus	403	414	423	434	449	+3,4
Situation d'emploi						
Employés	424	432	440	450	468	+4,0
Travailleurs autonomes	329	337	331	329	356	+8,1
Canada	**423**	**432**	**440**	**450**	**468**	**+4,0**

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

[1] 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	101,3	106,6	110,8	106,6[r]	107,1	+0,5
Île-du-Prince-Édouard	39,5	41,2	43,3	42,3	40,8	-3,7
Nouvelle-Écosse	177,1	188,0	190,3	192,3[r]	204,2	+6,2
Nouveau-Brunswick	162,7	185,1	190,8	205,2	209,3	+2,0
Québec	407,8	442,0	506,0	528,2[r]	574,5	+8,8
Ontario	2 281,4	2 379,7	2 487,0[r]	2 502,0[r]	2 678,5	+7,1
Manitoba	224,6[r]	224,4	237,2	239,9[r]	249,5	+4,0
Saskatchewan	208,5[r]	218,8	226,7	233,9[r]	232,6	-0,6
Alberta	848,9[r]	863,2	852,1	848,6[r]	914,9	+7,8
Colombie-Britannique	779,7	817,9[r]	869,8	870,3[r]	913,2	+4,9
Territories	21,0	23,5	25,7	26,5	25,5	-3,6
Indéterminé*	0,1	0,1	0,2	0,4	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	909,2	1 001,3	1 077,6	1 127,2[r]	1 236,3	+9,7
Femmes	4 343,4	4 489,1	4 662,2[r]	4 669,0[r]	4 913,8	+5,2
Âge						
24 ans et moins	357,1	348,5	353,0	347,1	346,1	-0,3
25 à 44 ans	4 076,6	4 240,3	4 391,3[r]	4 407,5[r]	4 694,4	+6,5
45 à 54 ans	405,4	438,5	475,1	485,9[r]	498,5	+2,6
55 ans et plus	413,5	463,2	520,3	555,7[r]	611,2	+10,0
Situation d'emploi						
Employés	5 244,7	5 482,7[r]	5 729,9[r]	5 787,0[r]	6 140,1	+6,1
Travailleurs autonomes	7,9	7,7	9,9	9,2	10,0	+8,8
Canada	**5 252,5**	**5 490,5**	**5 739,8[r]**	**5 796,2[r]**	**6 150,1**	**+6,1**

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.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	4 440	4 570	5 080	4 660	4 620	-0,9
Terre-Neuve et Labrador	8 050	7 510	7 960	8 570	8 230	-2,9
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown	1 830	2 130	1 990	1 940	1 670	-13,9
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	4 780	4 720	4 870	4 740	5 280	+11,4
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	7 290	7 600	8 500	8 180	8 880	+8,6
Ouest de la Nouvelle-Écosse	9 200	8 950	9 920	10 220	10 180	-0,4
Halifax	7 340	7 560	7 470	8 030	8 030	0,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	9 980	10 180	11 010	11 540	11 260	-2,4
Madawaska-Charlotte	4 120	4 130	4 680	4 780	4 710	-1,5
Restigouche- Albert	12 880	14 170	17 310	17 270	18 000	+4,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	3 480	3 980	4 750	4 240	4 570	+7,8
Québec	10 330	10 800	11 730	13 060	11 580	-11,3
Trois-Rivières	2 830	2 910	3 210	3 290	3 810	+15,8
Centre-sud du Québec	2 700	2 990	3 190	3 210	3 590	+11,8
Sherbrooke	2 550	3 150	3 250	3 480	3 190	-8,3
Montérégie	8 420	8 650	9 470	9 700	10 140	+4,5
Montréal	35 590	38 450	42 850	44 090	44 330	+0,5
Centre du Québec	21 830	24 180	25 780	26 910	26 130	-2,9
Nord-ouest du Québec	4 330	4 560	5 420	5 220	4 880	-6,5
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	12 930	13 600	14 860	14 420	15 260	+5,8
Hull	3 280	3 380	3 640	4 150	3 470	-16,4
Chicoutimi-Jonquière	4 420	4 250	4 900	4 460	4 360	-2,2
Ontario						
Ottawa	13 860	14 310	14 140	13 850	15 280	+10,3
Est de l'Ontario	8 250	8 210	8 750	9 030	8 460	-6,3
Kingston	2 110	2 130	2 130	2 220	2 610	+17,6
Centre de l'Ontario	18 820	18 920	19 350	19 780	20 680	+4,6
Oshawa	5 980	6 020	6 660	5 990	6 800	+13,5
Toronto	74 040	77 080	77 040	79 030	79 040	0,0
Hamilton	10 620	11 100	11 320	11 570	13 230	+14,3
St. Catharines	6 410	6 470	6 650	7 020	7 300	+4,0
London	6 930	7 110	7 770	7 320	8 200	+12,0
Niagara	5 750	5 610	6 170	6 670	6 490	-2,7
Windsor	4 640	4 520	5 680	6 090	5 610	-7,9
Kitchener	7 280	7 900	8 470	8 590	9 140	+6,4
Huron	5 550	7 100	7 200	6 260	7 420	+18,5
Centre-sud de l'Ontario	7 370	7 800	8 690	8 640	8 970	+3,8
Sudbury	2 560	3 040	2 840	3 120	3 050	-2,2
Thunder Bay	1 950	1 980	2 080	2 180	2 150	-1,4
Nord de l'Ontario	9 990	9 460	9 790	10 020	9 740	-2,8
Manitoba						
Winnipeg	12 870	11 630	13 180	12 770	13 490	+5,6
Sud du Manitoba	5 630	5 680	5 880	6 060	5 870	-3,1
Nord du Manitoba	1 730	1 790	1 850	1 850	1 980	+7,0
Winnipeg	3 890	3 910	4 200	4 180	4 270	+2,2

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Saskatchewan						
Regina	4 500	4 450	4 660	4 980	5 300	+6,4
Saskatoon	4 150	3 830	4 170	4 540	3 980	-12,3
Sud de la Saskatchewan	3 690	3 190	3 390	3 610	3 520	-2,5
Alberta						
Calgary	20 220	19 240	20 700	20 270	21 740	+7,3
Edmonton	21 670	20 310	19 920	22 170	23 090	+4,1
Nord de l'Alberta	4 950	4 710	4 120	4 680	4 790	+2,4
Sud de l'Alberta	15 490	14 560	14 220	15 800	16 480	+4,3
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	12 160	12 250	12 700	12 840	13 960	+8,7
Abbotsford	4 360	5 240	5 370	4 980	5 030	+1,0
Vancouver	36 830	36 380	39 940	38 770	39 460	+1,8
Victoria	5 190	5 510	6 090	5 640	6 070	+7,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	10 480	11 570	11 280	11 570	11 380	-1,6
Nord de la Colombie-Britannique	6 360	6 180	6 940	6 350	6 690	+5,4
Territoires						
Yukon[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse	590	570	590	550	610	+10,9
Yukon (excluant Whitehorse)	150	140	120	120	160	+33,3
Territoires du Nord-Ouest[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife	390	370	360	410	290	-29,3
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	330	270	350	340	290	-14,7
Nunavut[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit	170	110	170	160	170	+6,3
Nunavut (excluant Iqaluit)	300	310	320	360	220	-38,9
Canada	**550 810**	**563 380**	**597 090**	**606 540**	**619 270**	**+2,1**

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.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	430	445	440	455	462	+1,4
Terre-Neuve et Labrador	417	430	435	448	463	+3,3
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown	383	405	402	407	431	+5,9
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	416	432	440	450	463	+2,9
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	426	436	449	457	470	+2,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	391	395	402	405	423	+4,4
Halifax	414	421	429	439	457	+4,1
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	415	414	422	429	444	+3,5
Madawaska-Charlotte	399	401	408	417	437	+4,9
Restigouche- Albert	428	433	448	450	473	+5,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	403	414	422	428	454	+6,2
Québec	397	408	419	433	453	+4,6
Trois-Rivières	385	389	408	414	452	+9,1
Centre-sud du Québec	391	410	406	419	457	+8,9
Sherbrooke	381	400	404	426	441	+3,4
Montérégie	400	402	410	422	439	+4,2
Montréal	402	407	421	427	445	+4,4
Centre du Québec	391	397	406	419	439	+4,8
Nord-ouest du Québec	392	401	413	436	442	+1,2
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	404	410	417	435	448	+3,0
Hull	412	433	440[r]	450	451	+0,3
Chicoutimi-Jonquière	405	414	423	425	448	+5,4
Ontario						
Ottawa	455	470	473	483	497	+3,0
Est de l'Ontario	417	432	437	451	466	+3,2
Kingston	408	434	439	463	461	-0,4
Centre de l'Ontario	414	427	435	446	462	+3,6
Oshawa	440	449	463	469	479	+2,1
Toronto	438	446	456	467	483	+3,5
Hamilton	425	443	457	468[r]	477	+1,8
St. Catharines	400	409	420	432	451	+4,2
London	421	432	442	460	480	+4,2
Niagara	428	431	446	452	472	+4,6
Windsor	430	419	434	458[r]	479	+4,5
Kitchener	426	444	449	469	482	+2,6
Huron	412	422	435	449	467	+4,0
Centre-sud de l'Ontario	423	444	445	462	479	+3,7
Sudbury	432	437	433	462	475	+2,8
Thunder Bay	445	451	452	463	475	+2,7
Nord de l'Ontario	420	431	440[r]	455[r]	477	+4,7

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Manitoba						
Winnipeg	427	437	432	443	459	+3,6
Sud du Manitoba	412	419	432	440	459	+4,4
Nord du Manitoba	445	439	437	453	461	+1,7
Saskatchewan						
Regina	451	461	459	471	482	+2,4
Saskatoon	441	449	457	460	472	+2,6
Sud de la Saskatchewan	438	447	458	458	484	+5,7
Nord de la Saskatchewan	437	454	451	456	471	+3,4
Alberta						
Calgary	459	465	472	477	495	+3,8
Edmonton	456	466	474	483	502	+4,1
Nord de l'Alberta	472	484	478	494	504	+1,8
Sud de l'Alberta	439	438	449	462	483	+4,5
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	422	430	438	443	466	+5,3
Abbotsford	378	394	398	411	445	+8,5
Vancouver	425	443	448	462	486	+5,2
Victoria	437	440	463	465	489	+5,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	416	415	439	449	463	+3,1
Nord de la Colombie-Britannique	438	447	450	468	485	+3,7
Territoires						
Yukon[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse	474	496	507	508	515	+1,3
Yukon (excluant Whitehorse)	476	485	486	524	537	+2,4
Territoires du Nord-Ouest[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife	506	516	509	517	520	+0,5
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	499	497	507	507	534	+5,2
Nunavut[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit	528	530	514	536	557	+3,9
Nunavut (excluant Iqaluit)	441	465	470	482	522	+8,3
Canada	**423**	**432**	**440**	**450**	**468**	**+4,0**

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

[1] 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.

[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 2.12.3 – 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.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	43,3	47,2	48,8	46,5	43,3	-6,9
Terre-Neuve et Labrador	57,7	59,2	61,3	58,8	62,3	+6,0
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown	12,1	16,4	15,6	16,0	14,1	-12,2
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	22,9	24,7	27,5	25,7	26,3	+2,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	43,6	47,2	47,6	48,0	47,9	-0,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	58,7	66,2	66,6	70,3	72,1	+2,7
Halifax	74,4	74,5	75,3	71,8	80,9	+12,7
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	79,7	91,7	84,8	93,3	96,9	+3,9
Madawaska-Charlotte	23,2	24,1	26,0	27,8	27,6	-0,9
Restigouche- Albert	59,2	68,9	78,9	82,2	82,4	+0,3
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	12,4	14,5	16,3	16,6	16,5	-0,4
Québec	36,8	38,8	43,0	47,8	47,2	-1,3
Trois-Rivières	8,9	9,5	10,1	10,9	15,2	+39,4
Centre-sud du Québec	9,9	10,4	11,1	11,3	14,8	+30,9
Sherbrooke	9,0	11,1	11,2	12,5	12,8	+2,8
Montérégie	31,4	32,5	36,5	37,2	43,0	+15,6
Montréal	133,3	146,7	170,2	173,9	191,5	+10,1
Centre du Québec	75,6	82,1	96,0	98,8	105,8	+7,1
Nord-ouest du Québec	15,9	17,4	22,0	22,3	22,6	+1,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	42,6	45,4	51,4	48,7	58,1	+19,4
Hull	13,8	15,4	16,8	19,6	17,6	-10,2
Chicoutimi-Jonquière	14,5	14,2	15,9	15,1	15,9	+4,9
Ontario						
Ottawa	187,2	190,0	192,2	187,3	206,3	+10,2
Est de l'Ontario	78,0	82,4	85,4	92,1	94,2	+2,3
Kingston	21,9	24,2	23,4	23,6	26,4	+11,6
Centre de l'Ontario	181,9	191,5	207,3	203,1	219,1	+7,9
Oshawa	73,7	76,4	79,9	74,7	82,2	+10,1
Toronto	990,5	1 028,4	1 064,9	1 051,2	1 114,0	+6,0
Hamilton	129,6	132,2	139,5	132,9	157,2	+18,3
St. Catharines	56,0	62,0	66,0	61,8	71,6	+15,8
London	81,6	81,1	85,9	87,8	94,8	+7,9
Niagara	62,7	60,7	64,9	71,0	72,7	+2,5
Windsor	48,7	45,6	48,1	57,5	57,7	+0,3
Kitchener	90,1	97,2	101,7	109,2	105,6	-3,2
Huron	49,1	60,6	66,6	62,7	67,9	+8,4
Centre-sud de l'Ontario	82,7	93,0	97,5	103,8	107,7	+3,7
Sudbury	24,5	29,5	28,8	29,1	31,0	+6,7
Thunder Bay	20,0	22,0	22,3	19,3	22,1	+14,5
Nord de l'Ontario	92,8	90,5	95,2	95,0	102,6	+7,9
Manitoba						
Winnipeg	147,1	141,3	150,2	147,8	154,2	+4,3
Sud du Manitoba	57,9	61,5	62,9	67,6	70,0	+3,5
Nord du Manitoba	18,9	20,6	22,3	21,7	21,5	-0,8

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Saskatchewan						
Regina	49,8	54,3	56,2	57,0	56,0	-1,8
Saskatoon	60,6	66,5	69,2	71,2	72,3	+1,6
Sud de la Saskatchewan	53,8	54,2	55,5	59,0	57,3	-2,9
Nord de la Saskatchewan	43,3	42,4	44,6	43,4	44,0	+1,5
Alberta						
Calgary	294,0	301,6	302,5	299,7	308,0	+2,8
Edmonton	284,5	297,3	288,0	289,9	317,6	+9,6
Nord de l'Alberta	67,6	69,5	60,4	59,2	65,1	+9,9
Sud de l'Alberta	198,9	191,4	195,2	189,6	211,7	+11,6
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	111,0	120,4	123,5	122,0	127,5	+4,5
Abbotsford	38,8	43,8	44,1	42,8	47,3	+10,5
Vancouver	418,7	430,5	455,7	459,8	482,6	+5,0
Victoria	57,7	61,4	63,9	61,0	65,7	+7,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	92,4	95,8	106,8	106,9	110,5	+3,5
Nord de la Colombie-Britannique	58,4	63,1	71,6	67,2	65,2	-3,0
Territoires						
Yukon[3]	0,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse	5,1	7,6	8,0	7,1	7,9	+12,0
Yukon (excluant Whitehorse)	1,3	0,9	0,8	1,4	0,9	-38,4
Territoires du Nord-Ouest[3]	1,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife	3,9	5,7	5,0	4,9	5,0	+2,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	3,1	4,3	4,6	4,4	4,8	+9,5
Nunavut[3]	0,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit	1,8	1,5	2,1	2,5	2,7	+10,1
Nunavut (excluant Iqaluit)	3,4	3,5	5,0	5,7	4,0	-28,8
Canada	**5 228,8**	**5 464,6**	**5 700,8**	**5 709,0**	**6 050,0**	**+6,0**

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 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	Nombre d'entreprises 2018	Distribution des entreprises (%) 2018	Effectif de l'entreprise[1] 2018	Distribution de la main-d'œuvre des entreprises (%) 2018	Nombre de prestataires réguliers de l'a.-e.[2] 2018	Distribution des prestataires réguliers de l'a.-e. (%) 2018	Nombre de prestatair spéciaux de l'a.-e[2] 2018	Distribution des prestataires spéciaux de l'a.-e. (%) 2018
Industries productrices de biens	**261 680**	**21,3 %**	**3 794 920**	**19,3 %**	**622 170**	**38,6 %**	**171 040**	**20,5 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 180	4,2 %	340 050	1,7 %	62 210	3,9 %	17 960	2,2 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	8 470	0,7 %	225 790	1,1 %	30 110	1,9 %	7 260	0,9 %
Services publics	820	0,1 %	119 090	0,6 %	5 600	0,3 %	2 780	0,3 %
Construction	151 660	12,3 %	1 305 820	6,7 %	358 480	22,2 %	60 970	7,3 %
Fabrication	48 550	3,9 %	1 804 170	9,2 %	165 760	10,3 %	82 070	9,9 %
Industries productrices de services	**862 740**	**70,2 %**	**15 514 560**	**79,0 %**	**969 270**	**60,2 %**	**653 820**	**78,5 %**
Commerce de gros	46 050	3,7 %	859 410	4,4 %	53 060	3,3 %	30 900	3,7 %
Commerce de détail	101 850	8,3 %	2 199 250	11,2 %	100 370	6,2 %	90 010	10,8 %
Transport et entreposage	74 190	6,0 %	865 560	4,4 %	73 790	4,6 %	35 910	4,3 %
Finance et assurances	32 030	2,6 %	741 530	3,8 %	19 460	1,2 %	27 640	3,3 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	52 100	4,2 %	345 230	1,8 %	23 930	1,5 %	13 510	1,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	153 780	12,5 %	1 135 870	5,8 %	65 080	4,0 %	34 460	4,1 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	57 690	4,7 %	1 295 090	6,6 %	116 670	7,2 %	55 300	6,6 %
Services d'enseignement	14 390	1,2 %	1 431 390	7,3 %	179 890	11,2 %	51 060	6,1 %
Soins de santé et assistance sociale	110 660	9,0 %	1 713 470	8,7 %	63 670	4,0 %	115 030	13,8 %
Information, culture et loisirs[4]	32 030	2,6 %	683 940	3,5 %	50 860	3,2 %	20 230	2,4 %
Hébergement et services de restauration	74 860	6,1 %	1 539 110	7,8 %	81 370	5,0 %	60 940	7,3 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	107 910	8,8 %	759 840	3,9 %	53 880	3,3 %	33 760	4,1 %

(suite à la page suivante)

Annexe 2.13 (suite)

Industries productrices de services	Nombre d'entreprises 2018	Distribution des entreprises (%) 2018	Effectif de l'entreprise[1] 2018	Distribution de la main-d'œuvre des entreprises (%) 2018	Nombre de prestataires réguliers de l'a.-e.[2] 2018	Distribution des prestataires réguliers de l'a.-e. (%) 2018	Nombre de prestatair spéciaux de l'a.-e[2] 2018	Distribution des prestataires spéciaux de l'a.-e. (%) 2018
Administrations publiques	5 210	0,4 %	1 944 880	9,9 %	87 260	5,4 %	85 080	10,2 %
Non classées*	**105 160**	**8,6 %**	**325 550**	**1,7 %**	**19 850**	**1,2 %**	**8 170**	**1,0 %**
Canada	**1 229 580**	**100,0 %**	**19 635 030**	**100,0 %**	**1 611 290**	**100,0 %**	**833 020**	**100,0 %**

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

[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 2018.

[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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	2 970	2 750	2 730	2 550	2 210	-13,3
Île-du-Prince-Édouard	1 050	1 030	900	890	830	-6,7
Nouvelle-Écosse	5 680	5 000	5 060	5 410	4 640	-14,2
Nouveau-Brunswick	4 410	4 130	4 180	4 350	3 830	-12,0
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	84 190	83 770	83 920	83 500	84 930	+1,7
Manitoba	8 870	8 150	8 610	8 580	8 280	-3,5
Saskatchewan	8 330	7 760	8 330	8 340	7 970	-4,4
Alberta	31 860	30 580	29 470	29 360	29 580	+0,7
Colombie-Britannique	26 300	26 340	27 430	26 110	24 790	-5,1
Yukon	290	280	240	280	210	-25,0
Territoires du Nord-Ouest	360	320	300	380	250	-34,2
Nunavut	200	220	300	260	170	-34,6
Âge						
24 ans et moins	16 990	15 470	15 080	14 120	12 370	-12,4
25 à 29 ans	49 060	47 800	46 170	45 120	43 560	-3,5
30 à 34 ans	70 100	68 500	68 610	68 240	69 010	+1,1
35 à 39 ans	32 470	32 420	34 660	35 600	35 710	+0,3
40 ans et plus	5 890	6 140	6 950	6 930	7 040	+1,6
Canada	**174 510**	**170 330**	**171 470**	**170 010**	**167 690**	**-1,4**

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

[1] Comprennent également les prestations de maternité versées aux travailleuses autonomes.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Annexe 2.14.2 – Prestations de maternité: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	14,1	14,3	14,3	14,2	14,6	+3,0
Île-du-Prince-Édouard	14,2	14,6	14,5	14,1	14,8	+4,9
Nouvelle-Écosse	14,5	14,7	14,7	14,6	14,5	-0,4
Nouveau-Brunswick	14,7	14,7	14,6	14,5	14,5	+0,2
Québec[1]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	14,6	14,6	14,7	14,6	14,7	+0,1
Manitoba	14,6	14,7	14,6	14,7	14,7	-0,1
Saskatchewan	14,7	14,7	14,7	14,7	14,7	-0,4
Alberta	14,6	14,6	14,7	14,6	14,7	+0,4
Colombie-Britannique	14,7	14,6	14,7	14,7	14,8	+0,6
Yukon	14,5	14,4	15,0	14,3	14,8	+4,1
Territoires du Nord-Ouest	14,8	14,2	14,3	13,1	14,3	+9,2
Nunavut	14,0	14,5	14,3	14,8	14,8	+0,3
Âge						
24 ans et moins	14,7	14,6	14,6	14,6	14,6	+0,4
25 à 29 ans	14,7	14,6	14,6	14,6	14,7	+0,4
30 à 34 ans	14,6	14,7	14,7	14,7	14,7	+0,3
35 à 39 ans	14,7	14,6	14,6	14,6	14,7	+0,2
40 ans et plus	14,5	14,6	14,6	14,5[r]	14,4	-0,7
Canada	**14,6**	**14,6**	**14,7**	**14,6**	**14,7**	**+0,3**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité de l'a.-e. a été versé. 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	424	450	438	470	476	+1,5
Île-du-Prince-Édouard	432	436	446	441	511	+15,7
Nouvelle-Écosse	409	411	425	436	461	+5,7
Nouveau-Brunswick	414	424	431	433	434	+0,4
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	439	447	457	470	484	+3,0
Manitoba	416	432	422	438	453	+3,4
Saskatchewan	439	455	452	461	476	+3,2
Alberta	449	462	467	475	494	+4,1
Colombie-Britannique	428	437	449	462	482	+4,4
Yukon	474	493	518	506	516	+2,0
Territoires du Nord-Ouest	495	499	499	503	525	+4,4
Nunavut	453	480	469	466	541	+16,2
Âge						
24 ans et moins	325	326	335	355	366	+3,0
25 à 29 ans	419	430	435	447	462	+3,4
30 à 34 ans	459	469	475	486	502	+3,3
35 à 39 ans	468	476	482	491	505	+3,0
40 ans et plus	462	475	480	482	501	+3,9
Canada	**436**	**447**	**454**	**465**	**482**	**+3,6**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Annexe 2.14.4 – Prestations de maternité: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	17,7	18,5	17,8	17,5	16,6	-5,1
Île-du-Prince-Édouard	6,5	6,2	6,5	5,9	5,8	-0,7
Nouvelle-Écosse	33,1	32,0	31,4	33,3	34,1	+2,4
Nouveau-Brunswick	25,6	27,9	25,1	27,7	26,2	-5,7
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	542,6	556,9	566,4	576,3	607,0	+5,3
Manitoba	53,1	51,5	55,4	55,5	55,5	-0,1
Saskatchewan	52,3	53,0	55,4	58,1	55,9	-3,9
Alberta	209,5	212,9	206,2	203,9	218,4	+7,1
Colombie-Britannique	165,2	172,6	179,9	179,5	183,5	+2,2
Yukon	1,9	2,0	1,9	2,1	1,7	-16,3
Territoires du Nord-Ouest	2,1	2,5	2,3	2,5	2,1	-16,4
Nunavut	1,3	1,3	2,1	1,8	1,3	-25,5
Âge						
24 ans et moins	81,9	77,4	76,1	75,6	68,5	-9,3
25 à 29 ans	302,6	308,1	297,1	299,1	307,3	+2,7
30 à 34 ans	466,0	480,6	484,5	485,2	512,2	+5,6
35 à 39 ans	219,7	229,3	245,5	255,2	268,7	+5,3
40 ans et plus	40,6	41,9	47,1	49,0	51,3	+4,7
Canada	**1 110,9**	**1 137,3**	**1 150,3**	**1 164,1**	**1 208,1**	**+3,8**

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

Type de prestation	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Parentales standards[1]	196 660	195 960	189 350	168 120	174 980	+4,1
Parentales prolongées[2]	s.o.	s.o.	8 700	31 910	37 770	+18,4
Province ou territoire						
Terre-Neuve et Labrador	2 960	2 930	2 790	2 720	2 360	-13,2
Île-du-Prince-Édouard	1 140	1 130	1 000	960	1 000	+4,2
Nouvelle-Écosse	6 470	5 970	5 830	6 190	5 990	-3,2
Nouveau-Brunswick	4 940	4 580	4 710	4 960	5 010	+1,0
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	96 390	98 370	97 880	99 620	109 200	+9,6
Manitoba	9 970	9 440	10 050	10 220	10 600	+3,7
Saskatchewan	9 140	8 720	9 290	9 480	9 720	+2,5
Alberta	34 830	33 480	33 130	33 840	35 290	+4,3
Colombie-Britannique	29 670	30 340	32 250	30 790	32 710	+6,2
Yukon	340	330	310	400	320	-20,0
Territoires du Nord-Ouest	480	390	430	490	300	-38,8
Nunavut	330	280	380	360	250	-30,6
Sexe						
Hommes	26 690	29 490	30 850	33 600	47 390	+41,0
Femmes	169 970	166 470	167 200	166 430	165 360	-0,6
Âge						
24 ans et moins	17 030	15 840	15 420	14 660	13 200	-10,0
25 à 29 ans	51 830	51 080	49 380	48 970	49 780	+1,7
30 à 34 ans	77 880	77 230	78 020	78 770	85 300	+8,3
35 à 39 ans	39 010	40 360	42 770	44 950	49 560	+10,3
40 ans et plus	10 910	11 450	12 460	12 680	14 910	+17,6
Canada	**196 660**	**195 960**	**198 050**	**200 030**	**212 750**	**+6,4**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

[1] Depuis 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.

Source: Emploi et Développement social 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): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Type de prestation	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Parentales standards[2]	2 643,5	2 705,1	2 777,1	2 511,5	2 416,0	-3,8
Parentales prolongées[3]	s.o.	s.o.	1,1[r]	219,2[r]	505,7	+130,7
Province ou territoire						
Terre-Neuve et Labrador	39,9	42,0	42,6	38,4	37,8	-1,5
Île-du-Prince-Édouard	15,4	14,4	15,1	14,3	13,2	-7,8
Nouvelle-Écosse	77,0	79,4	77,1	74,1[r]	80,5	+8,7
Nouveau-Brunswick	61,8	62,5	59,8	63,3	66,1	+4,5
Québec[4]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 297,7	1 328,0	1 375,5[r]	1 348,3[r]	1 468,8	+8,9
Manitoba	125,0	126,1	131,0	131,6	139,9	+6,3
Saskatchewan	121,1	127,8	133,6	135,0	133,7	-1,0
Alberta	497,7	501,7	495,3	478,1[r]	517,5	+8,2
Colombie-Britannique	395,9	409,5	433,4	431,9[r]	449,5	+4,1
Yukon	3,4	4,2	5,0	4,7	4,9	+5,9
Territoires du Nord-Ouest	4,6	6,6	5,7	5,4	5,7	+5,5
Nunavut	3,9	2,8	4,1	5,8[r]	4,7	-28,7
Sexe						
Hommes	213,5	233,7	252,4	257,8[r]	315,5	+22,4
Femmes	2 430,0	2 471,4	2 525,8[r]	2 472,9[r]	2 606,2	+5,4
Âge						
24 ans et moins	191,9	177,8	176,1	169,7	170,2	+0,3
25 à 29 ans	705,8	707,4	698,6	684,9	710,6	+3,8
30 à 34 ans	1 080,1	1 116,0	1 154,6	1 117,3[r]	1 200,3	+7,4
35 à 39 ans	530,6	565,6	595,5[r]	604,7[r]	670,1	+10,8
40 ans et plus	135,1	138,3	153,5	154,1[r]	170,4	+10,6
Canada	**2 643,5**	**2 705,1**	**2 778,2[r]**	**2 730,7[r]**	**2 921,7**	**+7,0**

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 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.

Source: Emploi et Développement social 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 standards[1] (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	2 960	2 930	2 720	2 440	2 070	-15,2
Île-du-Prince-Édouard	1 140	1 130	950	930	830	-10,8
Nouvelle-Écosse	6 470	5 970	5 620	5 430	5 410	-0,4
Nouveau-Brunswick	4 940	4 580	4 550	4 500	4 420	-1,8
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	96 390	98 370	92 770	80 900	86 810	+7,3
Manitoba	9 970	9 440	9 780	8 970	9 180	+2,3
Saskatchewan	9 140	8 720	9 030	8 610	8 480	-1,5
Alberta	34 830	33 480	31 760	29 370	30 680	+4,5
Colombie-Britannique	29 670	30 340	31 090	25 840	26 420	+2,2
Yukon	340	330	310	340	260	-23,5
Territoires du Nord-Ouest	480	390	430	460	250	-45,7
Nunavut	330	280	340	330	170	-48,5
Sexe						
Hommes	26 690	29 490	30 390	30 030	39 970	+33,1
Femmes	169 970	166 470	158 960	138 090	135 010	-2,2
Âge						
24 ans et moins	17 030	15 840	14 700	12 640	11 440	-9,5
25 à 29 ans	51 830	51 080	47 450	42 080	41 700	-0,9
30 à 34 ans	77 880	77 230	74 620	66 110	69 520	+5,2
35 à 39 ans	39 010	40 360	40 670	36 850	40 160	+9,0
40 ans et plus	10 910	11 450	11 910	10 440	12 160	+16,5
Canada	**196 660**	**195 960**	**189 350**	**168 120**	**174 980**	**+4,1**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Les prestations parentales standards sont équivalentes aux prestations parentales offertes au cours des exercices financiers précédents, c.-à-d., jusqu'à 35 semaines de prestations parentales payables selon un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations payables à un taux de prestations de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[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 2.15.4 – Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[3,r]	EF1920[3, p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	30,9	29,9	30,4	30,4[r]	29,8	-1,8
Île-du-Prince-Édouard	30,2	29,9	29,7	30,2[r]	27,6	-8,6
Nouvelle-Écosse	28,7	29,5	29,4	29,3[r]	27,8	-5,0
Nouveau-Brunswick	29,8	29,7	29,3	30,0[r]	28,5	-4,9
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	30,2	29,9	30,0	29,8[r]	28,4	-4,4
Manitoba	30,5	30,3	29,7	29,9[r]	28,6	-4,5
Saskatchewan	31,3	30,9	31,0	30,4[r]	29,4	-3,5
Alberta	31,0	30,9	30,6	30,8[r]	29,7	-3,6
Colombie-Britannique	30,5	30,0	29,7	30,1	28,5	-5,5
Yukon	28,1	27,8	26,3	28,6[r]	26,4	-7,6
Territoires du Nord-Ouest	25,7	27,8	24,4	27,2[r]	27,3	+0,5
Nunavut	24,0	27,3	25,1	27,3[r]	27,3	-0,1
Sexe						
Hommes	16,6	16,1	16,3	16,1[r]	13,7	-0,2
Femmes	32,6	32,6	32,5	32,7	32,6	-14,7
Âge						
24 ans et moins	31,6	31,4	31,4	31,3[r]	30,8	-1,6
25 à 29 ans	31,4	31,2	31,0	31,1[r]	30,2	-2,8
30 à 34 ans	30,5	30,3	30,2	30,3	28,8	-4,8
35 à 39 ans	29,4	29,2	29,0	29,0	27,4	-5,6
40 ans et plus	26,0	25,5	26,2	25,8[r]	24,2	-6,2
Canada	**30,4**	**30,1**	**30,0**	**30,0[r]**	**28,7**	**-4,4**

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

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[3] Débutant avec le présent rapport, les estimés de la durée des demandes de prestations parentales sont basés sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e (pour l'EF1920 et pour l'EF1819 révisé). Cette nouvelle méthodologie est nécessaire afin de pouvoir éventuellement rapporter sur le partage réel des prestations parentales entre les parents. Les estimés des rapports de contrôle et d'évaluation précédents (EF1516 à EF1718) continuent d'être basés sur un échantllion de 10 % des données administratives de l'a.-e.

[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. pour les EF1516 à EF1718, et sur un échantillon de 100 % pour les EF1819 et EF1920.

Annexe 2.15.5 – Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	441	460	448	478	490	+2,5
Île-du-Prince-Édouard	438	440	449	453	522	+15,3
Nouvelle-Écosse	427	432	446	452	482	+6,5
Nouveau-Brunswick	425	434	442	442	457	+3,5
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	448	458	466	478	496	+3,7
Manitoba	427	444	435	452	474	+5,0
Saskatchewan	448	463	464	474	489	+3,1
Alberta	457	468	475	483	505	+4,5
Colombie-Britannique	440	450	462	473	495	+4,7
Yukon	483	498	520	523	530	+1,5
Territoires du Nord-Ouest	503	513	502	512	544	+6,4
Nunavut	464	491	478	493	532	+8,0
Sexe						
Hommes	491	503	507	517	536	+3,6
Femmes	439	449	455	466	483	+3,6
Âge						
24 ans et moins	336	336	346	372	382	+2,9
25 à 29 ans	426	438	443	454	473	+4,1
30 à 34 ans	465	476	481	491	511	+4,0
35 à 39 ans	475	484	490	499	515	+3,2
40 ans et plus	477	489	493	499	520	+4,2
Canada	**446**	**457**	**464**	**475**	**495**	**+4,2**

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] 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.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] 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 2.15.6 – Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	39,9	42,0	42,6	36,7	33,6	-8,4
Île-du-Prince-Édouard	15,4	14,4	15,0	13,8	12,2	-11,8
Nouvelle-Écosse	77,0	79,4	77,1	69,6	71,0	+2,1
Nouveau-Brunswick	61,8	62,5	59,8	60,2	58,9	-2,2
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 297,7	1 328,0	1 374,9	1 215,7	1 171,8	-3,6
Manitoba	125,0	126,1	130,9	124,6	122,1	-2,0
Saskatchewan	121,1	127,8	133,6	129,4	118,9	-8,1
Alberta	497,7	501,7	495,1	445,3	445,2	0,0
Colombie-Britannique	395,9	409,5	433,3	401,3	369,6	-7,9
Yukon	3,4	4,2	5,0	4,5	4,1	-7,6
Territoires du Nord-Ouest	4,6	6,6	5,7	5,3	5,2	-1,6
Nunavut	3,9	2,8	4,1	5,1	3,4	-34,6
Sexe						
Hommes	213,5	233,7	251,8	242,4	274,4	+13,2
Femmes	2 430,0	2 471,4	2 525,4	2 269,1	2 141,6	-5,6
Âge						
24 ans et moins	191,9	177,8	176,0	157,9	146,1	-7,5
25 à 29 ans	705,8	707,4	698,4	640,1	602,8	-5,8
30 à 34 ans	1 080,1	1 116,0	1 154,2	1 027,4	992,7	-3,4
35 à 39 ans	530,6	565,6	595,2	547,9	537,8	-1,8
40 ans et plus	135,1	138,3	153,4	138,2	136,7	-1,1
Canada	**2 643,5**	**2 705,1**	**2 777,1**	**2 511,5**	**2 416,0**	**-3,8**

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] 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.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] 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 2.15.7 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	70	280	290	+3,6
Île-du-Prince-Édouard	50	30	170	+466,7
Nouvelle-Écosse	210	760	580	-23,7
Nouveau-Brunswick	160	460	590	+28,3
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	5 110	18 720	22 390	+19,6
Manitoba	270	1 250	1 420	+13,6
Saskatchewan	260	870	1 240	+42,5
Alberta	1 370	4 470	4 610	+3,1
Colombie-Britannique	1 160	4 950	6 290	+27,1
Yukon				
Territoires du Nord-Ouest	40[c]	120[c]	190[c]	+58,3
Nunavut				
Sexe				
Hommes	460	3 570	7 420	+107,8
Femmes	8 240	28 340	30 350	+7,1
Âge				
24 ans et moins	720	2 020	1 760	-12,9
25 à 29 ans	1 930	6 890	8 080	+17,3
30 à 34 ans	3 400	12 660	15 780	+24,6
35 à 39 ans	2 100	8 100	9 400	+16,0
40 ans et plus	550	2 240	2 750	+22,8
Canada	**8 700**	**31 910**	**37 770**	**+18,4**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

[1] Depuis 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.

[2] 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 2.15.8 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne[2] (nombre de semaines)

Province ou territoire	**EF1920[P]**
Terre-Neuve et Labrador	51,3
Île-du-Prince-Édouard	45,1
Nouvelle-Écosse	44,7
Nouveau-Brunswick	46,0
Québec[3]	s.o.
Ontario	46,9
Manitoba	45,0
Saskatchewan	47,3
Alberta	49,8
Colombie-Britannique	46,3
Yukon	38,8[c]
Territoires du Nord-Ouest	
Nunavut	
Sexe	
Hommes	16,6
Femmes	55,1
Âge	
24 ans et moins	52,4
25 à 29 ans	51,0
30 à 34 ans	47,4
35 à 39 ans	44,6
40 ans et plus	38,6
Canada	**47,1**

Remarque : 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.

[2] Étant donné le faible nombre de demandes de prestations parentales prolongées qui ont été complétées durant l'EF1718 et l'EF1819, les estimés de la durée de ces demandes ne sont pas présentés.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[P] Données préliminaires.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

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 2.15.9 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	289	311	302	-2,9
Île-du-Prince-Édouard	281	279	324	+15,9
Nouvelle-Écosse	277	281	293	+4,4
Nouveau-Brunswick	261	280	286	+2,3
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	289	300	3.9	+2,8
Manitoba	286	277	296	+6,8
Saskatchewan	242	287	297	+3,4
Alberta	291	296	306	+3,4
Colombie-Britannique	280	294	306	+4,3
Yukon	328[C]	298[C]	337[c]	+12,9
Territoires du Nord-Ouest				
Nunavut				
Sexe				
Hommes	310	321	331	+3,2
Femmes	285	294	301	+2,4
Âge				
24 ans et moins	243	254	264	+4,1
25 à 29 ans	267	285	292	+2,4
30 à 34 ans	294	302	311	+3,1
35 à 39 ans	298	306	317	+3,4
40 ans et plus	315	309	319	+3,0
Canada	**286**	**297**	**307**	**+3,4**

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.

[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.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[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 2.15.10 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1718	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	0,01	1,7	4,2	+147,7
Île-du-Prince-Édouard	0,02	0,5	1,0	+109,2
Nouvelle-Écosse	0,01	4,5	9,5	+111,2
Nouveau-Brunswick	0,00	3,1	7,2	+134,8
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	0,60	132,6	297,0	+124,0
Manitoba	0,04	6,9	17,8	+156,7
Saskatchewan	0,02	5,6	14,9	+163,9
Alberta	0,21	32,8	72,2	+120,4
Colombie-Britannique	0,14	30,6	79,9	+161,1
Yukon	0,02[C]	0,9[C]	2,1[c]	+120,0
Territoires du Nord-Ouest				
Nunavut				
Sexe				
Hommes	0,65	15,4	41,1	+166,7
Femmes	0,43	203,8	464,6	+128,0
Âge				
24 ans et moins	0,11	11,8	24,2	+105,2
25 à 29 ans	0,18	44,8	107,8	+140,8
30 à 34 ans	0,41	89,9	207,6	+131,0
35 à 39 ans	0,26	56,8	132,3	+132,9
40 ans et plus	0,12	15,9	33,8	+112,1
Canada	**1,08**	**219,2[r]**	**505,7**	**+130,7**

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

[1] 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.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[r] Données révisées.

[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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	10 170	10 140	11 070	11 500	11 340	-1,4
Île-du-Prince-Édouard	5 780	6 000	6 100	5 960	6 120	+2,7
Nouvelle-Écosse	18 500	19 070	21 060	21 130	21 910	+3,7
Nouveau-Brunswick	22 800	24 830	29 440	30 080	30 080	+0,0
Québec	111 420	119 210	131 510	134 600	134 070	-0,4
Ontario	99 060	105 010	111 480	112 990	111 200	-1,6
Manitoba	10 590	9 970	11 250	11 030	11 380	+3,2
Saskatchewan	7 640	7 060	7 670	8 200	7 890	-3,8
Alberta	29 240	26 520	27 750	31 430	32 930	+4,8
Colombie-Britannique	49 490	50 170	53 710	53 190	53 390	+0,4
Yukon	430	420	450	300	440	+46,7
Territoires du Nord-Ouest	250	200	250	280	250	-10,7
Nunavut	110	100	130	150	140	-6,7
Sexe						
Hommes	160 580	163 870	179 810	184 820	189 250	+2,4
Femmes	204 900	214 830	232 060	236 020	231 890	-1,7
Âge						
24 ans et moins	27 730	28 710	29 990	30 250	30 010	-0,8
25 à 34 ans	77 030	80 220	88 670	90 000	91 570	+1,7
35 à 44 ans	74 860	76 310	83 000	85 520	86 210	+0,8
45 à 54 ans	89 420	90 600	96 350	94 980	90 670	-4,5
55 à 64 ans	80 310	84 940	93 830	98 340	99 220	+0,9
65 ans et plus	16 130	17 920	20 030	21 750	23 460	+7,9
Canada	**365 480**	**378 700**	**411 870**	**420 840**	**421 140**	**+0,1**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	9,6	9,8	9,7	9,5[r]	9,3	-1,8
Île-du-Prince-Édouard	7,8	7,8	8,2	8,1	7,8	-3,4
Nouvelle-Écosse	9,0	9,3	9,0	9,1	9,4	+3,0
Nouveau-Brunswick	8,3	8,5	8,3	8,5	8,6	+1,0
Québec	9,0	9,1	9,0	9,1[r]	9,4	+4,0
Ontario	10,6	10,7	10,7	10,6[r]	10,7	+1,3
Manitoba	10,2	10,6	10,1	10,1	10,2	+1,0
Saskatchewan	10,4	10,8	10,2	10,2[r]	10,4	+2,5
Alberta	10,7	10,8	10,5	10,5	10,6	+0,7
Colombie-Britannique	10,7	10,7	10,6	10,6	10,7	+0,9
Yukon	10,0	8,9	10,2	11,3[r]	9,4	-16,2
Territoires du Nord-Ouest	9,9	10,3	11,1	10,8	11,0	+1,7
Nunavut	13,3	10,1	14,7	11,6	10,2	-12,0
Sexe						
Hommes	9,5	9,6	9,5	9,4	9,6	+1,7
Femmes	10,1	10,2	10,1	10,1	10,3	+2,1
Âge						
24 ans et moins	8,8	8,9	9,0	8,8	9,2	+3,9
25 à 34 ans	9,1	9,1	9,1	9,2	9,3	+1,0
35 à 44 ans	9,7	9,9	9,7	9,8[r]	9,9	+1,5
45 à 54 ans	10,0	10,2	10,1	10,1[r]	10,3	+1,8
55 à 64 ans	10,4	10,5	10,3	10,2[r]	10,4	+2,9
65 ans et plus	10,9	10,8	10,8	10,9[r]	10,9	+0,3
Canada	**9,8**	**9,9**	**9,8**	**9,8**	**10,0**	**+1,9**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	415	429	431	444	457	+3,0
Île-du-Prince-Édouard	400	418	425	433	449	+3,7
Nouvelle-Écosse	400	408	417	424	440	+3,8
Nouveau-Brunswick	416	417	430	435	456	+4,8
Québec	398	405	416	427	445	+4,4
Ontario	408	420	430	446	460	+3,2
Manitoba	419	417	425	431	441	+2,3
Saskatchewan	428	438	442	445	460	+3,5
Alberta	448	446	454	464	482	+3,8
Colombie-Britannique	408	419	428	441	464	+5,2
Yukon	470	490	488	501	512	+2,2
Territoires du Nord-Ouest	502	517	497	518	533	+3,0
Nunavut	455	430	520	519	544	+4,9
Sexe						
Hommes	448	455	464	475	492	+3,6
Femmes	379	388	397	409	426	+4,1
Âge						
24 ans et moins	346	351	355	377	391	+3,8
25 à 34 ans	410	417	427	439	458	+4,4
35 à 44 ans	426	433	442	453	472	+4,3
45 à 54 ans	421	428	439	450	468	+4,1
55 à 64 ans	407	418	427	438	453	+3,5
65 ans et plus	381	391	398	413	429	+3,7
Canada	**409**	**417**	**426**	**438**	**456**	**+4,0**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	43,0	45,1	49,0	48,7	50,9	+4,6
Île-du-Prince-Édouard	17,3	20,2	21,1	21,4	21,1	-1,6
Nouvelle-Écosse	65,8	74,0	79,0	81,4	85,7	+5,3
Nouveau-Brunswick	74,3	92,7	103,7	111,2	114,0	+2,5
Québec	400,0	428,8	490,2	507,0	553,4	+9,2
Ontario	424,3	461,8	502,3	519,7	545,8	+5,0
Manitoba	44,9	43,7	47,3	48,2	49,3	+2,3
Saskatchewan	33,6	35,4	34,6	36,4	39,3	+7,9
Alberta	136,1	138,2	138,3	150,3	162,9	+8,3
Colombie-Britannique	212,9	223,9	242,3	241,5	261,4	+8,2
Yukon	1,8	2,1	1,9	1,8	2,1	+17,5
Territoires du Nord-Ouest	1,3	0,9	1,5	1,4	1,8	+30,3
Nunavut	0,5	0,7	0,9	0,6	1,2	+100,2
Sexe						
Hommes	684,5	745,5	797,0	830,0	880,6	+6,1
Femmes	771,5	821,9	915,0	939,6	1 008,2	+7,3
Âge						
24 ans et moins	81,9	91,5	98,6	99,5	104,8	+5,3
25 à 34 ans	283,9	307,8	340,3	356,4	379,2	+6,4
35 à 44 ans	308,2	327,3	353,2	368,8	396,3	+7,4
45 à 54 ans	375,7	396,9	425,7	426,4	436,2	+2,3
55 à 64 ans	341,5	370,0	407,1	426,4	463,1	+8,6
65 ans et plus	64,8	74,0	87,2	92,1	109,2	+18,6
Canada	**1 456,0**	**1 567,4**	**1 712,0**	**1 769,6**	**1 888,8**	**+6,7**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

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

Annexe 2.17.1 – Prestations de maladie (par industrie): Emploi (totaux en milliers)

Industrie	EF1516 Emploi (en milliers)	EF1516 Proportion (%)	EF1920 Emploi (en milliers)	EF1920 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**3 855,2**	**21,6**	**3 971,3**	**20,9**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	644,5	3,6	617,6	3,3
Services publics	135,9	0,8	138,8	0,7
Construction	1 364,3	7,7	1 478,1	7,8
Fabrication	1 710,5	9,6	1 736,9	9,2
Industries productrices de services	**13 963,0**	**78,4**	**14 994,6**	**79,1**
Commerce de gros et détail	2 709,6	15,2	2 823,3	14,9
Transport et entreposage	912,6	5,1	1 033,8	5,5
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	1 092,4	6,1	1 216,1	6,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 367,8	7,7	1 544,5	8,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	755,2	4,2	755,9	4,0
Services d'enseignement	1 261,7	7,1	1 359,0	7,2
Soins de santé et assistance sociale	2 288,1	12,8	2 503,3	13,2
Information, culture et loisirs[2]	741,5	4,2	759,2	4,0
Hébergement et services de restauration	1 179,4	6,6	1 189,5	6,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	756,6	4,2	805,9	4,2
Administrations publiques	898,1	5,0	1 004,0	5,3
Non classées*	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**
Canada	**17 813,2**	**100,0**	**18 965,9**	**100,0**

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

[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

Industrie	EF1516 Nouvelles demandes	EF1516 Proportion (%)	EF1920 Nouvelles demandes	EF1920 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**97 880**	**26,8**	**117 450**	**27,9**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	17 520	4,8	16 980	4,0
Services publics	300	0,1	720	0,2
Construction	37 380	10,2	45 550	10,8
Fabrication	42 680	11,7	54 200	12,9
Industries productrices de services	**258 550**	**70,7**	**291 610**	**69,2**
Commerce de gros et détail	60 340	16,5	67 000	15,9
Transport et entreposage	19 310	5,3	21 850	5,2
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	10 820	3,0	12 000	2,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	10 260	2,8	12 540	3,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	28 260	7,7	27 510	6,5
Services d'enseignement	11 130	3,0	13 070	3,1
Soins de santé et assistance sociale	42 450	11,6	52 690	12,5
Information, culture et loisirs[2]	7 200	2,0	8 600	2,0
Hébergement et services de restauration	27 280	7,5	29 870	7,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	16 340	4,5	17 970	4,3
Administrations publiques	25 160	6,9	28 510	6,8
Non classées*	**9 050**	**2,5**	**12 080**	**2,9**
Canada	**365 480**	**100,0**	**421 140**	**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 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	EF1516 Montants versés ($)	EF1516 Proportion (%)	EF1920 Montants versés ($)	EF1920 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**414,3**	**28,5**	**527,9**	**28,0**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	65,1	4,5	82,9	4,4
Services publics	1,8	0,1	3,1	0,2
Construction	172,3	11,8	205,1	10,9
Fabrication	175,1	12,0	236,8	12,5
Industries productrices de services	**1 013,5**	**69,6**	**1 314,6**	**69,6**
Commerce de gros et détail	214,0	14,7	275,5	14,6
Transport et entreposage	88,0	6,0	114,3	6,1
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	46,9	3,2	59,0	3,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	42,5	2,9	58,3	3,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	111,3	7,6	129,0	6,8
Services d'enseignement	39,1	2,7	55,3	2,9
Soins de santé et assistance sociale	176,3	12,1	246,9	13,1
Information, culture et loisirs[2]	27,7	1,9	35,2	1,9
Hébergement et services de restauration	85,3	5,9	113,3	6,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	62,3	4,3	77,7	4,1
Administrations publiques	120,2	8,3	150,1	7,9
Non classées*	**28,2**	**1,9**	**46,3**	**2,5**
Canada	**1 456,0**	**100,0**	**1 888,8**	**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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	92	106	129	92	95	+3,3
Île-du-Prince-Édouard	51	55	66	40	29	-27,5
Nouvelle-Écosse	243	367	351	281	273	-2,8
Nouveau-Brunswick	205	245	283	193	173	-10,4
Québec	1 319	1 759	1 808	1 497	1 305	-12,8
Ontario	3 465	4 452	4 966	3 574	3 223	-9,8
Manitoba	297	391	397	346	301	-13,0
Saskatchewan	200	258	284	219	175	-20,1
Alberta	741	1 002	1 032	866	776	-10,4
Colombie-Britannique	1 238	1 523	1 658	1 243	1 205	-3,1
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	20[c]	35[c]	36[c]	34[c]	26[c]	-23,5
Nunavut						
Sexe						
Hommes	2 260	2 812	3 120	2 436	2 239	-8,1
Femmes	5 611	7 381	7 890	5 949	5 342	-10,2
Âge						
24 ans et moins	138	176	167	116	136	+17,2
25 à 44 ans	2 450	3 259	3 494	2 723	2 446	-10,2
45 à 54 ans	2 758	3 461	3 641	2 681	2 409	-10,1
55 ans et plus	2 525	3 297	3 708	2 865	2 590	-9,6
Canada	**7 871**	**10 193**	**11 010**	**8 385**	**7 581**	**-9,6**

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	EF1516[1]	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	5,0	9,7	13,4	13,3	11,8	-11,4
Île-du-Prince-Édouard	5,1	11,0	13,2	12,1	10,7	-11,2
Nouvelle-Écosse	5,0	10,8	13,3	11,4	10,9	-3,8
Nouveau-Brunswick	4,5	10,3	13,3	12,2	12,7	+4,4
Québec	4,4	8,6	10,8	9,8	9,1	-7,5
Ontario	4,6	9,8	11,8	11,6[r]	11,1	-4,6
Manitoba	4,8	10,2	11,9	11,5[r]	10,9	-4,5
Saskatchewan	5,0	11,7	12,5	11,9[r]	12,1	+1,7
Alberta	5,0	10,0	12,9	12,6[r]	12,7	+0,8
Colombie-Britannique	4,7	10,3	12,4	11,7	11,5	-1,4
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	4,3[c]	11,1[c]	14,3[c]	10,7[c,r]	12,6[c]	+17,6
Nunavut						
Sexe						
Hommes	4,7	9,7	12,1	11,8	11,3	-3,7
Femmes	4,6	9,9	11,9	11,3	10,9	-3,6
Âge						
24 ans et moins	4,8	9,8	11,0	10,2[r]	11,8	+15,3
25 à 44 ans	4,6	9,5	11,3	11,0	10,5	-4,6
45 à 54 ans	4,6	9,5	11,9	11,2	10,8	-3,7
55 ans et plus	4,8	10,5	12,8	12,2	11,8	-3,5
Canada	**4,6**	**9,8**	**12,0**	**11,4[r]**	**11,0**	**-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 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	421	433	448	458	458	0,0
Île-du-Prince-Édouard	411	417	450	440	418	-5,1
Nouvelle-Écosse	399	411	418	429	443	+3,1
Nouveau-Brunswick	392	403	417	430	440	+2,5
Québec	412	414	429	443	463	+4,7
Ontario	438	450	461	477	491	+2,9
Manitoba	425	448	454	459	471	+2,7
Saskatchewan	465	463	459	484	487	+0,8
Alberta	464	470	477	490	499	+1,9
Colombie-Britannique	439	453	459	474	484	+2,0
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	460[c]	498[c]	521[c]	496[c]	525	+5,9
Nunavut						
Sexe						
Hommes	468	478	488	498	512	+2,8
Femmes	420	431	441	456	469	+2,8
Âge						
24 ans et moins	364	380	386	414	416	+0,5
25 à 44 ans	448	457	466	478	494	+3,4
45 à 54 ans	439	454	464	477	490	+2,7
55 ans et plus	417	423	436	453	465	+2,8
Canada	**434**	**444**	**454**	**468**	**482**	**+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 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 milliers de dollars)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	220,3	609,2	786,5	514,0	472,6	-8,1
Île-du-Prince-Édouard	122,4	346,0	393,8	248,5	163,3	-34,3
Nouvelle-Écosse	551,0	2 081,8	2 036,0	1 377,0	1 320,2	-4,1
Nouveau-Brunswick	451,6	1 449,3	1 531,0	1 096,1	959,4	-12,5
Québec	2 828,6	7 660,5	8 549,1	6 468,3	5 547,0	-14,2
Ontario	7 955,7	22 998,8	27 343,8	19 988,7	17 170,7	-14,1
Manitoba	723,5	2 158,5	2 219,0	1 847,3	1 494,5	-19,1
Saskatchewan	506,5	1 671,4	1 768,2	1 429,5	1 024,6	-28,3
Alberta	1 986,2	6 148,5	6 693,1	5 671,1	4 806,3	-15,2
Colombie-Britannique	2 916,4	8 791,6	9 503,6	6 993,7	6 486,3	-7,3
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	62,0[c]	217,8[c]	250,4[c]	200,9[c]	128,4[c]	-36,1
Nunavut						
Sexe						
Hommes	5 887,2	16 843,7	19 117,2	14 950,6	13 009,4	-13,0
Femmes	12 437,1	37 289,8	41 957,3	30 884,4	26 563,8	-14,0
Âge						
24 ans et moins	250,9	728,8	773,1	473,1	578,9	+22,4
25 à 44 ans	5 780,8	16 998,1	18 878,8	14 449,2	12 339,1	-14,6
45 à 54 ans	6 432,0	18 475,2	20 466,0	15 055,4	12 560,7	-16,6
55 ans et plus	5 860,6	17 931,3	20 956,6	15 857,3	14 094,5	-11,1
Canada	**18 324,3**	**54 133,4**	**61 074,5**	**45 835,0**	**39 573,2**	**-13,7**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	54	216[r]	184	-14,8
Île-du-Prince-Édouard	17	77[r]	87	+13,0
Nouvelle-Écosse	67	330[r]	322	-2,4
Nouveau-Brunswick	65	303[r]	282	-6,9
Québec	508	2 031[r]	1 934	-4,8
Ontario	1 207	5 168[r]	5 419[c2]	+4,9
Manitoba	85	370[r]	407	+10,0
Saskatchewan	63	254[r]	304	+19,7
Alberta	229	1 062[r]	1 031	-2,9
Colombie-Britannique	344[c1]	1 399[r]	1 575	+12,6
Territories		31[r]	47	+51,6
Indéterminé*	28	124[r]	s.o.	s.o.
Sexe				
Hommes	829	3 593[r]	3 725	+3,7
Femmes	1 842	7 772[r]	7 867	+1,2
Âge				
24 ans et moins	37	180[r]	229	+27,2
25 à 34 ans	260	1 180[r]	1 292	+9,5
35 à 44 ans	466	2 106[r]	2 128	+1,0
45 à 54 ans	837	3 584[r]	3 521	-1,8
55 à 64 ans	905	3 636[r]	3 682	+1,3
65 ans et plus	166	679[r]	740	+9,0
Canada	**2 671**	**11 365[r]**	**11 592**	**+2,0**

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

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[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 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.19.2 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes[1] : Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718	EF1819	EF1920[P]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	11,4	11,0	10,8	-1,8
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	10,9	11,3	+3,7
Nouvelle-Écosse	9,3	11,1	11,3	+1,2
Nouveau-Brunswick	10,1	11,2	10,9	-2,6
Québec	9,0	11,4	10,7	-6,8
Ontario	7,6	10,6	10,4[C2]	-1,9
Manitoba	7,9	10,1	10,8	+6,7
Saskatchewan	7,6	10,9	11,0	+1,5
Alberta	8,1	11,0	10,9	-0,3
Colombie-Britannique	8,4[C1]	11,1	10,7	-3,6
Territories		11,8	11,2	-5,4
Indéterminé[*]	3,7	5,0	s.o.	s.o.
Sexe				
Hommes	7,9	10,6	10,4	-2,2
Femmes	8,0	10,8	10,7	-1,0
Âge				
24 ans et moins	9,8	9,8	10,6	+8,2
25 à 34 ans	7,5	10,2	9,9	-2,3
35 à 44 ans	7,6	10,2	10,0	-2,3
45 à 54 ans	7,7	10,7	10,4	-2,7
55 à 64 ans	8,4	11,1	11,1	-0,3
65 ans et plus	8,9	12,0	11,9	-0,8
Canada	**8,0**	**10,7**	**10,6**	**-1,4**

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

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[P] Données préliminaires.

[*] 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.

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	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	415	431[r]	417	-3,4
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	434[r]	424	-2,3
Nouvelle-Écosse	376	401[r]	412	+2,7
Nouveau-Brunswick	401	400[r]	423	+5,8
Québec	416	408[r]	417	+2,3
Ontario	455	444[r]	456[c2]	+2,8
Manitoba	443	431[r]	449	+4,1
Saskatchewan	487	462[r]	463	+0,2
Alberta	480	463[r]	475	+2,5
Colombie-Britannique	445[C1]	435[r]	457	+5,0
Territories		520[r]	531	+2,2
Indéterminé[*]	n.d.	450[r]	s.o.	s.o.
Sexe				
Hommes	491	477[r]	488	+2,2
Femmes	428	417[r]	431	+3,2
Âge				
24 ans et moins	428	372[r]	384	+3,0
25 à 34 ans	471	448[r]	466	+4,1
35 à 44 ans	470	451[r]	467	+3,7
45 à 54 ans	459	445[r]	455	+2,4
55 à 64 ans	418	426[r]	440	+3,3
65 ans et plus	419	395[r]	405	+2,6
Canada	**446**	**436[r]**	**449**	**+3,0**

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

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'adultes.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[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 100 % des données administratives de l'a.-e.

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	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	146,9	991,6[r]	783,7	-21,0
Île-du-Prince-Édouard	40,9	333,9[r]	421,7	+26,3
Nouvelle-Écosse	179,2	1 350,8[r]	1 588,1	+17,6
Nouveau-Brunswick	206,5	1 229,4[r]	1 310,7	+6,6
Québec	1 481,4	8 302,1[r]	8 801,9	+6,0
Ontario	3 539,4[r]	22 753,2[r]	25 654,8[c2]	+12,8
Manitoba	244,2	1 511,9[r]	1 979,0	+30,9
Saskatchewan	186,5	1 177,9[r]	1 586,7	+34,7
Alberta	728,5	4 820,0[r]	5 599,0	+16,2
Colombie-Britannique	1 011,7[C1]	6 122,6[r]	7 647,9	+24,9
Territories		163,2[r]	295,8	+81,2
Indéterminé[*]	40,7	325,1[r]	s.o.	s.o.
Sexe				
Hommes	2 711,7	16 344,9[r]	19 098,4	+16,8
Femmes	5 094,0	32 737,1[r]	36 570,9	+11,7
Âge				
24 ans et moins	76,2	647,1[r]	740,2	+14,4
25 à 34 ans	784,4	5 013,7[r]	5 831,3	+16,3
35 à 44 ans	1 387,9	8 939,4[r]	10 236,5	+14,5
45 à 54 ans	2 459,9	15 901,3[r]	17 264,8	+8,6
55 à 64 ans	2 588,5	15 775,8[r]	18 022,9	+14,2
65 ans et plus	508,9	2 804,7[r]	3 573,7	+27,4
Canada	**7 805,8**	**49 082,0[r]**	**55 669,3**	**+13,4**

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 l'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé.

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'adultes.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[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 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.20.1 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants [1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	58	44	70	63[r]	72	+14,3
Île-du-Prince-Édouard	26	22	18	33[r]	25	-24,2
Nouvelle-Écosse	73	86	92	103[r]	140	+35,9
Nouveau-Brunswick	74	92	94	107[r]	104	-2,8
Québec	822	889	884	1 124[r]	1 054	-6,2
Ontario	1 329	1 570	1 941	2 164[r]	2 056[c2]	-5,0
Manitoba	129	158	182	212[r]	195	-8,0
Saskatchewan	142	153	195	233[r]	180	-22,7
Alberta	558	613	765	888[r]	798	-10,1
Colombie-Britannique	466	553	628	737[r]	759	+3,0
Territoires	13[C1]	16[C1]	12[C1]	20[C1 r]	20[c1]	0,0
Indéterminé[*]	50	42	40	38	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	751	818	1 008	1 224[r]	1 201	-1,9
Femmes	2 989	3 420	3 913	4 498[r]	4 202	-6,6
Âge						
24 ans et moins	216	225	257	253[r]	226	-10,7
25 à 44 ans	3 276	3 766	4 282[r]	4 886[r]	4 546	-7,0
45 à 54 ans	226	227	341	505[r]	551	+9,1
55 ans et plus	22	20	41	78[r]	80	+2,6
Canada	**3 740**	**4 238**	**4 921**	**5 722[r]**	**5 403**	**-5,6**

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*.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[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 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.20.2 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[P]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	17,8	17,1	20,6	22,8	19,3	-15,1
Île-du-Prince-Édouard	11,0	24,7	20,2	19,1	12,0	-37,1
Nouvelle-Écosse	20,6	20,5	20,0	22,0	16,1	-26,8
Nouveau-Brunswick	21,0	19,3	20,3	15,3	17,8	+16,3
Québec	14,6	14,6	15,3	13,8	13,9	+1,2
Ontario	20,9	20,4	17,9	19,1	16,1[c2]	-15,4
Manitoba	19,9	19,6	16,3	17,1	14,4	-15,6
Saskatchewan	21,4	18,7	17,1	20,6	16,6	-19,4
Alberta	21,1	20,9	19,4	19,8	15,5	-21,4
Colombie-Britannique	20,2	17,8	18,4	17,8	15,5	-13,0
Territoires	10,5[C1]	25,0[C1]	11,1[C1]	16,8[C1]	17,2[c1]	+2,3
Indéterminé[*]	7,4	6,1	5,9	5,6	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	16,0	14,3	13,8	14,4	14,0	-2,8
Femmes	18,3	18,7	18,4	18,3	15,9	-13,2
Âge						
24 ans et moins	15,8	16,2	15,3	16,4	13,9	-15,5
25 à 44 ans	17,2	16,8	16,3	16,6	14,9	-10,1
45 à 54 ans	21,5	21,7	20,1	18,7	18,2	-2,4
55 ans et plus	12,7	21,9	18,5	20,5	21,8	+6,2
Canada	**17,5**	**17,3**	**16,7**	**17,0**	**15,4**	**-9,4**

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

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[P] Données préliminaires.

[*] 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.

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	422	447	424	458[r]	452	-1,1
Île-du-Prince-Édouard	467	437	447	465[r]	387	-16,7
Nouvelle-Écosse	403	441	416	430[r]	429	-0,1
Nouveau-Brunswick	435	385	432	443[r]	429	-3,0
Québec	435	442	447	448[r]	457	+2,0
Ontario	443	455	467	460[r]	467[c2]	+1,5
Manitoba	431	435	479	442[r]	443	+0,2
Saskatchewan	477	442	439	463[r]	449	-3,0
Alberta	457	461	471	470[r]	480	+2,1
Colombie-Britannique	447	444	469	439[r]	459	+4,6
Territoires	442[C1]	454[C1]	532[C1]	472[r,C1]	499[c1]	+5,7
Indéterminé	pas disponible	pas disponible	pas disponible	468[r]	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	474	481	494	491[r]	500	+1,7
Femmes	424	429	436	446	452	+1,4
Âge						
24 ans et moins	376	370	381	369[r]	382	+3,5
25 à 44 ans	445	451	461	460[r]	467	+1,5
45 à 54 ans	435	440	466	457[r]	462	+1,0
55 ans et plus	418	458	423	449[r]	435	-3,1
Canada	**440**	**446**	**457**	**455[r]**	**462**	**+1,5**

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

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[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 2.20.4 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Montants versés[2] (en milliers de dollars)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	330,8	352,9	450,2	550,9[r]	554,1	+0,6
Île-du-Prince-Édouard	179,4	138,1	133,1	190,6[r]	115,0	-39,7
Nouvelle-Écosse	492,8	550,1	522,9	741,4[r]	990,4	+33,6
Nouveau-Brunswick	525,2	519,6	520,0	648,8[r]	708,3	+9,2
Québec	4 945,1	5 515,1	5 761,5	6 510,0[r]	6 724,9	+3,3
Ontario	8 895,9	10 004,5	12 006,6	14 893,3[r]	14 104,3[c2]	-5,3
Manitoba	775,9	962,9	1 090,7	1 306,3[r]	1 393,5	+6,7
Saskatchewan	878,6	926,0	1 142,3	1 719,2[r]	1 031,4	-40,0
Alberta	3 818,3	4 308,4	4 893,3	5 766,2[r]	5 715,7	-0,9
Colombie-Britannique	2 808,5	3 055,5	3 707,1	4 327,6[r]	4 820,7	+11,4
Territories	62,7[C1]	110,9[C1]	63,8[C1]	157,3[C1 r]	120,8[c1]	-23,2
Indéterminé[*]	84,5	111,5	113,8	96,9	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	5 231,0	5 265,7	6 332,8	8 124,1[r]	8 036,3	-1,1
Femmes	18 566,7	21 289,6	24 072,4	28 784,2[r]	28 242,7	-1,9
Âge						
24 ans et moins	1 087,6	1 060,3	1 312,1	1 242,9[r]	1 168,8	-6,0
25 à 44 ans	20 549,8	23 335,0	25 978,2	30 968,7[r]	30 061,8	-2,9
45 à 54 ans	2 012,5	2 031,9	2 796,3	4 032,3[r]	4 395,3	+9,0
55 ans et plus	147,8	128,2	318,5	664,5[r]	653,2	-1,7
Canada	**23 797,7**	**26 555,4**	**30 405,2**	**36 908,3[r]**	**36 279,1**	**-1,7**

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

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[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 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.21.1 – Prestations pour travail partagé: Nouvelles demandes établies

Province[1]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Change (%) EF1819to EF1920
Terre-Neuve et Labrador	43	41	28[c]	0[c]	47[c]	s.o.
Île-du-Prince-Édouard	12	10				
Nouvelle-Écosse	205	145	181	15	70	+366,7
Nouveau-Brunswick	42	16	22	11	70	+536,4
Québec	4 451	2 737	941	1 001	2 385	+138,3
Ontario	2 849	2 017	1 737	1 339	3 969	+196,4
Manitoba	2 482	915	111	539	1 729	+220,8
Saskatchewan	1 035	577	85	212	642	+202,8
Alberta	7 939	4 872	403	600	1 089	+81,5
Colombie-Britannique	1 463	606	200	98	1 045	+966,3
Sexe						
Hommes	15 933	8 883	2 487	2 721	8 528	+213,4
Femmes	4 588	3 053	1 221	1 094	2 518	+130,2
Âge						
24 ans et moins	1 425	718	151	235	748	+218,3
25 à 44 ans	9 463	5 547	1 403	1 409	4 644	+229,6
45 à 54 ans	5 539	3 144	1 075	1 080	2 809	+160,1
55 ans et plus	4 094	2 527	1 079	1 091	2 845	+160,8
Canada	**20 521**	**11 936**	**3 708**	**3 815**	**11 046**	**+189,5**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[p]	Change (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	19,3	17,8	19,0[c]	24,8[c,r]	12,7[c]	-48,8
Île-du-Prince-Édouard	7,7	14,5				
Nouvelle-Écosse	13,7[c]	15,4	19,9	15,4[c,r]	16,7[c]	+8,7
Nouveau-Brunswick		13,8	16,2			
Québec	13,0	13,2	21,1	15,8[r]	16,8	+6,7
Ontario	15,5	14,4	15,9	13,4[r]	13,7	+2,5
Manitoba	11,6	17,0	23,5	14,5	12,2	-16,1
Saskatchewan	18,9	17,3	24,5	20,9[r]	19,0	-9,2
Alberta	14,9	20,6	31,6	18,5	13,2	-28,7
Colombie-Britannique	13,3	17,5	22,2	15,3[r]	14,9	-2,7
Sexe						
Hommes	14,1	16,9	23,2	15,0[r]	14,1	-5,9
Femmes	15,3	19,4	25,4	17,0[r]	16,1	-4,9
Âge						
24 ans et moins	12,0	16,3	22,1	12,7[r]	13,6	+7,5
25 à 44 ans	14,1	17,2	24,0	15,1[r]	14	-7,3
45 à 54 ans	14,9	17,6	24,6	15,7[r]	15,3	-2,5
55 ans et plus	15,0	17,9	22,9	16,5[r]	15,4	-7,0
Canada	**14,4**	**17,4**	**23,8**	**15,5**	**14,7**	**-5,6**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé. 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 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]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Change (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	168	187	148[c]	0[c]	233[c]	s.o.
Île-du-Prince-Édouard	186	211				
Nouvelle-Écosse	136	137	113	183	132	-27,6
Nouveau-Brunswick	128	176	71	109	114	+3,8
Québec	116	113	109	127	136	+7,4
Ontario	117	118	102	105	127	+20,8
Manitoba	119	101	113	110	149	+35,4
Saskatchewan	142	142	160	151	152	+0,5
Alberta	142	137	124	135	159	+17,7
Colombie-Britannique	150	114	118	167	142	-15,2
Sexe						
Hommes	136	131	115	129	143	+10,6
Femmes	115	107	99	99	124	+25,6
Âge						
24 ans et moins	133	120	102	120	134	+11,4
25 à 44 ans	133	125	113	124	139	+12,1
45 à 54 ans	128	126	106	119	140	+17,7
55 ans et plus	129	124	108	118	138	+17,1
Canada	**131**	**125**	**109**	**121**	**139**	**+15,0**

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]	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	0,1	0,2	0,2[c]	0,0[c]	0,1[c]	1 891,8
Île-du-Prince-Édouard	0,1	0,0				
Nouvelle-Écosse	0,3	0,7	0,4	0,0	0,1	109,0
Nouveau-Brunswick	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	43,5
Québec	6,3[r]	6,7[r]	3,2	1,8	4,2	126,1
Ontario	5,4[r]	4,5[r]	2,8	1,5	5,4	263,0
Manitoba	3,0[r]	3,7[r]	0,6	0,5	2,7	458,3
Saskatchewan	2,4[r]	1,8[r]	0,9	0,5	1,7	224,9
Alberta	18,3[r]	25,3[r]	4,1	1,1	1,4	30,7
Colombie-Britannique	3,7[r]	2,3[r]	0,4	0,3	1,0	251,7
Sexe						
Hommes	31,2[r]	34,4[r]	9,2	4,3	12,8	201,1
Femmes	8,3	10,8[r]	3,3	1,5	3,7	147,9
Âge						
24 ans et moins	2,5[r]	2,7[r]	0,6	0,3	1,0	288,1
25 à 44 ans	18,3[r]	20,9[r]	5,1	2,1	6,3	201,4
45 à 54 ans	10,8[r]	12,3[r]	3,7	1,7	4,5	169,9
55 ans et plus	8,0[r]	9,3[r]	3,1	1,7	4,7	171,9
Canada	**39,6[r]**	**45,3[r]**	**12,5**	**5,7**	**16,5**	**187,3**

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

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces 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 2.22.1 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**15 612**	**9 315**	**3 031**	**3 461**	**9 347**	**170,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	40	10	18[c]	13[c]	107[c]	s.o.
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	514[c]	281				
Services publics		0	0	0		
Construction	627	550	158	190	215	13,2
Fabrication	14 431	8 474	2 855	3 258	9 025	177,0
Industries productrices de services	**4 869**	**2 439**	**633[r]**	**352**	**1 642**	**366,5**
Commerce de gros	2 026	1 017	180	63	581	822,2
Commerce de détail	521	167	44	30	130	333,3
Transport et entreposage	220[c]	78[c]	14[c]	20[c]	98[c]	390,0
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	131	203	283[c]	67[c]	65	s.o.
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 069	543			311	s.o.
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	170	175	39	73	175	139,7
Services d'enseignement	14	32[c]	24[c]	23[c]	53[c]	130,4
Soins de santé et assistance sociale	31					
Information, culture et loisirs[2]	105	23	31	45	96	113,3
Hébergement et services de restauration	216	29	14[c]	28[c]	43	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	352	169			90[c]	s.o.
Administrations publiques	54[c]	185[c]	48[c]	s.o.[3]		
Non classées[4]				s.o.[3]	57	s.o.[3]
Canada	**20 521**	**11 936**	**3 708**	**3 815**	**11 046**	**189,5**

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	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**13,4**	**16,5**	**21,5**	**14,6**	**14,6**	**0,0**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	9,8	8,1	37,6[c]	27,5[c]	9,2	-198,9
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	17,2[c]	17,6				
Services publics		14,0	0,0	0,0	0,0	s.o.
Construction	13,6	13,2	23,5	13,3[r]	15,6	+17,3
Fabrication	13,3	16,6	21,0	14,7[r]	14,7	0,0
Industries productrices de services	**16,8**	**20,8**	**31,6**	**21,3[r]**	**14,9**	**-30,0**
Commerce de gros	16,4	20,3	34,0	18,6[r]	12,6	-47,6
Commerce de détail	14,2	21,4	25,4	16,7[r]	15,0	-10,2
Transport et entreposage	24,0[c]	19,6[c]	32,2[c]	31,3[cr]	15,2	-51,4
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	14,4	19,2	28,1[c]	25,0[r]	17,0	-32,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	19,3	19,9				
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	13,4	22,9	24,5	12,5[r]	9,7	-22,4
Services d'enseignement	18,3[c]	24,9[c]	25,4[c]	24,7[r]	17,4	-29,5
Soins de santé et assistance sociale						
Information, culture et loisirs[2]	18,3	26,9	55,2	24,3[r]	20,3	-16,5
Hébergement et services de restauration	14,0	25,6	36,7[c]	27,8[c,r]	11,9	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	12,7	22,9			16,7	s.o.
Administrations publiques	12,8[c]	15,1[c]	14,9[c]	s.o.[3]		s.o.
Non classées[4]				s.o.[3]	14,0	s.o.
Canada	**14,4**	**17,4**	**23,8**	**15,5**	**14,7**	**-5,2**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**132**	**124**	**106**	**119**	**138**	**+16,0**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	142	116	110[c]	180[c]	208[c]	+15,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	152[c]	126				
Services publics		0	0	0	0	0,0
Construction	153	148	112	130	173	+33,1
Fabrication	130	122	106	119	136	+14,3
Industries productrices de services	**129**	**129**	**123**	**133**	**143**	**+7,5**
Commerce de gros	109	111	113	145	138	-4,8
Commerce de détail	115	130	119	106	139	+31,1
Transport et entreposage	136[c,r]	158[c]	157[c]	91[c]	125c	+37,4
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	125	132	131[c]	140[c]	156	+11,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	138	145				
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	140	139	100	156	146	-6,4
Services d'enseignement	126[c]	124[c]	128[c]	145[c]	158	+9,0
Soins de santé et assistance sociale						
Information, culture et loisirs[2]	179	152	136	118	145	+22,9
Hébergement et services de restauration	211	125	108[c]	111[c]	111	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	158	151			143	s.o.
Administrations publiques	148[c]	130[c]	125[c]	s.o.[4]		
Non classées[4]				s.o.[4]	211	s.o.
Canada	**131**	**125**	**109**	**121**	**139**	**+14,9**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Industries productrices de biens	**28,1[r]**	**32,2[r]**	**9,1[r]**	**4,9**	**14,9**	**204,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,1	0,0	0,2[c,r]	0,0[c]	0,2[c]	1 789,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	1,4[c,r]	1,3				
Services publics		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construction	1,0[r]	2,0[r]	0,8[r]	0,3	0,5	64,9
Fabrication	25,7[r]	28,9[r]	8,0[r]	4,6	14,3	209,8
Industries productrices de services	**12,3[r]**	**13,9[r]**	**3,4**	**0,8**	**1,6**	**84,2**
Commerce de gros	4,1[r]	4,2[r]	1,1	0,2	0,5	151,4
Commerce de détail	0,8	1,3[r]	0,2[r]	0,1	0,1	87,8
Transport et entreposage	0,5[c,r]	0,6[c,r]	0,1[c,r]	0,0[c]	0,1[c]	35,5
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,2[r]	0,8[r]	1,3[c,r]	0,2[c]	0,5[c]	128,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,9[r]	2,7[r]				
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	0,4[r]	0,8	0,2[r]	0,1	0,1	59,0
Services d'enseignement	0,1[c]	0,1[c]	0,1[c]	0,0[c]	0,1[c]	48,5
Soins de santé et assistance sociale						
Information, culture et loisirs[2]	0,5	0,4	0,2[r]	0,1	0,1	-37,7
Hébergement et services de restauration	1,1[r]	0,5[r]	0,3[c,r]	0,1[c]	0,0	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	0,9[r]	1,4			0,1	s.o.
Administrations publiques	0,0[c]	0,4[c,r]	0,1[c]	s.o.[5]		
Non classées[4]				s.o.[5]	0,0	s.o.
Industries productrices de biens	**39,6[r]**	**45,3[r]**	**12,5[r]**	**5,7**	**16,5**	**187,3**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1$ 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	2 490	2 500	2 530	2 320	1 970	-15,1
Île-du-Prince-Édouard	990	1 020	930	780	770	-1,3
Nouvelle-Écosse	4 600	4 440	4 170	4 400	3 970	-9,8
Nouveau-Brunswick	4 100	4 100	3 960	3 890	3 500	-10,0
Québec	17 470	18 200	17 580	16 900	15 640	-7,5
Ontario	27 680	26 330	25 740	23 470	20 580	-12,3
Manitoba	4 390	4 070	4 010	3 880	3 790	-2,3
Saskatchewan	2 660	3 050	3 110	3 270	3 130	-4,3
Alberta	6 380	6 700	5 790	6 110	6 360	+4,1
Colombie-Britannique	9 030	8 780	7 980	7 710	6 130	-20,5
Yukon	20	40	50	20		
Territoires du Nord-Ouest	20	90	50	60	70[c]	-58,8
Nunavut	80	90	50	90		
Sexe						
Hommes	16 540	16 480	15 900	14 930	12 650	-15,3
Femmes	63 370	62 930	60 050	57 970	53 260	-8,1
Âge						
24 ans et moins	10 420	9 820	9 580	9 010	7 430	-17,5
25 à 44 ans	57 080	57 040	54 100	52 600	48 470	-7,9
45 à 54 ans	10 840	10 980	10 580	9 880	8 500	-14,0
55 ans et plus	1 570	1 570	1 690	1 410	1 510	+7,1
Canada	**79 910**	**79 410**	**75 950**	**72 900**	**65 910**	**-9,6**

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.

[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 2.23.2 – Supplément familial : Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial[1] (%)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920
Terre-Neuve et Labrador	2,9	3,4	3,1	2,7	2,4
Île-du-Prince-Édouard	4,5	4,5	4,1	3,5	3,5
Nouvelle-Écosse	5,6	5,4	4,9	5,2	4,8
Nouveau-Brunswick	4,6	4,6	4,3	4,3	3,9
Québec	3,5	3,8	3,6	3,6	3,3
Ontario	4,9	4,8	4,6	4,2	3,5
Manitoba	6,8	6,9	6,5	6,1	5,9
Saskatchewan	4,7	6,1	6,1	6,0	5,5
Alberta	2,7	3,3	3,4	3,2	3,2
Colombie-Britannique	4,2	4,4	4,0	3,9	2,9
Yukon	0,8	1,7	2,3	0,9	0,4
Territoires du Nord-Ouest	0,9	3,8	2,1	2,6	2,0
Nunavut	6,5	7,0	3,7	6,1	1,7
Sexe					
Hommes	1,5	1,7	1,6	1,5	1,2
Femmes	7,5	7,5	7,1	6,9	6,2
Âge					
24 ans et moins	5,4	5,5	5,5	5,3	4,3
25 à 44 ans	6,1	6,5	6,2	6,0	5,3
45 à 54 ans	2,7	3,0	2,9	2,8	2,4
55 ans et plus	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Canada	**4,2**	**4,4**	**4,2**	**4,0**	**3,5**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	42	39	44	44[r]	43	-1,4
Île-du-Prince-Édouard	43	41	43[r]	39[r]	34	-12,4
Nouvelle-Écosse	43	45	42	44	45	+2,0
Nouveau-Brunswick	39	41	40	43	41	-4,5
Québec	43	42	42	43	44	+3,9
Ontario	40	43	45	43	43	+0,6
Manitoba	49	55	55	54	56	+3,4
Saskatchewan	44[r]	49	54[r]	51	50	-1,5
Alberta	41	44[r]	43	44	45	+2,5
Colombie-Britannique	39	43	40	42	41	-2,0
Yukon	60	30	25	44	38[c]	-15,0
Territoires du Nord-Ouest	15	35	52			
Nunavut	61	44	39			
Sexe						
Hommes	47	47	48	49	48	-3,5
Femmes	40	43	44	43	44	+2,5
Âge						
24 ans et moins	34	38	37	38	39	+2,3
25 à 44 ans	44	47	47	47	47	+0,3
45 à 54 ans	37	36	38	37	38	+3,7
55 ans et plus	36	34	36	33	32	-1,2
Canada	**41**	**44**	**44**	**44**	**45**	**+1,1**

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

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[r] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	332	341	347	339	360	+6,0
Île-du-Prince-Édouard	340	343	350	357	361	+1,1
Nouvelle-Écosse	329	324	331	342	352	+2,9
Nouveau-Brunswick	338	340	353	353	362	+2,5
Québec	353	360	363	376	390	+3,7
Ontario	336	341	350	368	372	+1,2
Manitoba	349	369	358	374	371	-0,7
Saskatchewan	359	359	361	378	382	+1,1
Alberta	357	366	374	383	395	+3,1
Colombie-Britannique	338	349	354	369	380	+2,9
Yukon	461	480	418	365	451[c]	+23,4
Territoires du Nord-Ouest	500	432	359			
Nunavut	385	344	431			
Sexe						
Hommes	393	397	404	416	427	+2,8
Femmes	330	337	343	356	366	+2,6
Âge						
24 ans et moins	297	299	312	324	332	+2,2
25 à 44 ans	350	358	363	375	384	+2,4
45 à 54 ans	345	349	353	373	383	+2,5
55 ans et plus	363	355	377	376	373	-0,9
Canada	**343**	**350**	**355**	**369**	**378**	**+2,4**

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

[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 2.23.5 – Supplément familial : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	3,4	3,1	4,0	3,5	2,8	-21,1
Île-du-Prince-Édouard	1,2	1,3	1,2	1,0	0,7	-27,1
Nouvelle-Écosse	6,2	5,7	5,6	5,3	5,1	-2,9
Nouveau-Brunswick	4,9	4,6	4,9	4,5	4,3	-3,7
Québec	15,3	15,5	15,2	13,3	12,9	-3,4
Ontario	32,8	30,0	30,8	25,3	21,8	-13,9
Manitoba	5,5	6,1	6,1	5,4	5,0	-5,9
Saskatchewan	3,3	4,2	4,7	4,8	4,0	-16,2
Alberta	7,4	8,1	8,1	6,4	6,9	+8,6
Colombie-Britannique	10,3	9,8	8,9	7,3	6,4	-12,3
Yukon	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1[c]	-68,3
Territoires du Nord-Ouest	0,0	0,1	0,1			
Nunavut	0,1	0,1	0,1			
Sexe						
Hommes	17,0	17,0	17,0	14,7	12,7	+13,4
Femmes	73,6	71,6	72,7	62,3	57,4	-7,9
Âge						
24 ans et moins	13,5	12,1	12,1	10,0	8,5	-15,2
25 à 44 ans	67,5	67,0	67,4	58,3	53,6	-8,2
45 à 54 ans	8,3	8,5	8,8	7,7	7,1	-8,1
55 ans et plus	1,3	1,1	1,3	0,9	0,9	+0,8
Canada	**90,6**	**88,7**	**89,7**	**77,0**	**70,1**	**-9,0**

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 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.

[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 2.24.1 – Travail pendant une période de prestations: Nombre de demandes de prestations régulières complétées qui ont travaillé pendant une période de prestations

Province ou territoire	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	36 560	34 480	39 010	43 950	38 710	-11,9
Île-du-Prince-Édouard	8 950	9 020	9 220	8 550	7 140	-16,5
Nouvelle-Écosse	34 730	34 120	36 420	35 050	32 140	-8,3
Nouveau-Brunswick	43 590	44 660	45 350	40 000	37 750	-5,6
Québec	249 000	245 130	249 350	226 580	205 680	-9,2
Ontario	182 430	163 780	174 130	154 010	150 110	-2,5
Manitoba	15 790	17 920	18 560	19 030	16 910	-11,1
Saskatchewan	14 650	15 180	17 850	18 820	16 560	-12,0
Alberta	43 880	72 540	71 460	64 230	55 670	-13,3
Colombie-Britannique	66 910	65 710	66 110	60 340	56 830	-5,8
Yukon	870	760	690	690	780	+13,0
Territoires du Nord-Ouest	750	760	730	790	680	-13,9
Nunavut	230	240	330	450	380	-15,6
Sexe						
Hommes	418 140	433 580	432 850	399 300	359 750	-9,9
Femmes	280 200	270 720	296 360	273 190	259 590	-5,0
Âge						
24 ans et moins	67 700	72 600	69 190	60 890	53 750	-11,7
25 à 44 ans	325 920	334 080	343 220	319 920	290 860	-9,1
45 à 54 ans	188 990	182 110	191 010	169 330	156 050	-7,8
55 ans et plus	115 730	115 510	125 790	122 350	118 680	-3,0
Canada	**698 340**	**704 300**	**729 210**	**672 490**	**619 340**	**-7,9**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	15,6	15,2	17,7	17,1	16,1	-5,5
Île-du-Prince-Édouard	13,3	13,9	13,7	13,1	12,1	-7,4
Nouvelle-Écosse	14,3	14,0	13,8	13,4	12,8	-4,7
Nouveau-Brunswick	16,6	16,4	16,5	16,0	15,4	-3,6
Québec	13,4	13,5	13,1	12,9	12,7	-1,2
Ontario	8,3	8,4	8,0	7,8	7,9	+1,6
Manitoba	6,0	5,8	6,1	6,1	6,0	-2,1
Saskatchewan	6,2	7,0	8,7	7,7	6,8	-12,0
Alberta	6,0	7,0	9,8	7,8	7,1	-9,2
Colombie-Britannique	8,9	9,0	9,4	8,8	8,1	-7,8
Yukon	7,7	7,0	8,1	7,9	4,6	-41,5
Territoires du Nord-Ouest	7,1	7,1	6,0	5,1	6,8	+32,6
Nunavut	7,3	8,6	7,2	6,8	8,2	+21,5
Sexe						
Hommes	11,2	11,0	11,5	11,3	11,2	-1,3
Femmes	11,1	11,3	11,3	10,5	9,9	-6,0
Âge						
24 ans et moins	9,1	8,8	8,8	8,8	8,8	0,0
25 à 44 ans	10,4	10,4	10,7	10,2	9,8	-3,7
45 à 54 ans	12,8	12,7	12,9	12,4	12,0	-2,9
55 ans et plus	12,0	12,4	12,7	12,3	11,7	-4,9
Canada	**11,2**	**11,2**	**11,4**	**11,0**	**10,6**	**-3,3**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (%) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	1 014	993	1 021	1 070	1 060	-0,9
Île-du-Prince-Édouard	743	724	687	726	736	+1,3
Nouvelle-Écosse	848	851	821	832	810	-2,7
Nouveau-Brunswick	793	794	793	819	852	+4,1
Québec	750	760	778	811	823	+1,5
Ontario	631	640	654	675	699	+3,6
Manitoba	574	615	608	613	611	-0,2
Saskatchewan	769	728	753	819	730	-10,9
Alberta	891	825	858	906	854	-5,8
Colombie-Britannique	735	725	726	756	761	+0,7
Yukon	663	658	607	723	730	+0,9
Territoires du Nord-Ouest	899	805	898	875	856	-2,1
Nunavut	819	628	856	821	611	-25,6
Sexe						
Hommes	907	903	930	973	976	+0,3
Femmes	502	501	515	536	548	+2,1
Âge						
24 ans et moins	603	611	589	621	627	+1,0
25 à 44 ans	750	762	771	804	801	-0,4
45 à 54 ans	793	788	808	849	845	-0,5
55 ans et plus	733	734	760	787	798	+1,4
Canada	**744**	**749**	**762**	**796**	**796**	**+0,1**

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	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[r]	EF1920[p]	Écart (pts de %) EF1819 à EF1920
Terre-Neuve et Labrador	60,1	60,2	61,0	60,9	60,5	-0,5
Île-du-Prince-Édouard	55,6	53,2	53,4	51,3	47,9	-3,4
Nouvelle-Écosse	55,4	54,7	55,3	54,7	52,9	-1,8
Nouveau-Brunswick	61,5	60,6	60,3	57,3	57,1	-0,2
Québec	57,7	58,0	57,5	56,9	55,8	-1,1
Ontario	44,8	43,1	43,9	41,8	41,9	+0,1
Manitoba	42,8	44,3	45,7	44,1	40,7	-3,4
Saskatchewan	47,2	44,0	47,1	46,0	41,9	-4,1
Alberta	42,5	44,6	48,5	46,4	44,4	-2,0
Colombie-Britannique	48,0	47,9	49,0	48,5	46,3	-2,2
Yukon	48,3	41,3	38,5	42,6	44,3	+1,7
Territoires du Nord-Ouest	43,6	45,0	43,5	45,4	41,5	-3,9
Nunavut	41,8	32,9	40,2	44,1	44,7	+0,6
Sexe						
Men	49,7	49,5	49,9	48,9	46,9	-2,1
Femmes	53,5	52,5	53,8	52,1	52,1	0,0
Âge						
24 ans et moins	50,8	51,4	51,8	50,2	48,6	-1,7
25 à 44 ans	53,6	53,5	54,9	54,4	52,7	-1,7
45 à 54 ans	58,5	57,6	59,4	57,5	57,1	-0,4
55 ans et plus	38,6	37,2	37,3	36,4	36,0	-0,4
Canada	**51,2**	**50,6**	**51,4**	**50,2**	**48,9**	**-1,2**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé. 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	EF1718		EF1819		EF1920	
	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)
Régulières	1 498 290	12,4	1 423 840	12,8	1 312 370	13,6
Pêcheur	30 570	13,1	30 190	13,5	27 820	13,7
Maladie	435 640	46,6	439 560	46,1	3 850	47,3
Maternité	173 960	98,5	166 180	98,5	166 350	98,8
Parentales[2]	204 310	85,0	196 260	84,2	208 010	80,4
Compassion	12 300	41,1	9 970	41,5	422 570	42,6
Travail partagé	11 310	25,1	3 310	31,1	7 330	23,9
Toutes les demandes[3]	**1 976 800**	**18,0**	**1 891 250**	**18,2**	**1 780 600**	**19,7**

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	2014	2015	2016	2017	2018	Écart (%) 2017 à 2018
Terre-Neuve et Labrador	14 168	14 766	14 812	14 412	12 692	-11,9
Île-du-Prince-Édouard	1 275	1 422	1 573	1 737	1 436	-17,3
Nouvelle-Écosse	8 738	8 625	7 952	8 645	7 847	-9,2
Nouveau-Brunswick	7 220	6 869	6 038	6 135	6 430	+4,8
Québec	40 567	37 645	39 941	43 401	50 865	+17,2
Ontario	43 716	45 100	36 921	44 092	45 078	+2,2
Manitoba	3 084	3 162	3 074	3 882	3 945	+1,6
Saskatchewan	4 690	4 982	5 230	6 225	6 074	-2,4
Alberta	23 415	28 296	33 926	38 651	31 620	-18,2
Colombie-Britannique	19 215	20 590	19 088	21 186	18 582	-12,3
Yukon	273	299	274	344	345	+0,3
Territoires du Nord-Ouest	259	264	310	299	290	-3,0
Nunavut	96	108	107	120	123	+2,5
Non-résidents du Canada	61	97	83	99	1 636	+1 552,5
Sexe						
Hommes	148 848	153 159	150 835	167 644	165 635	-1,2
Femmes	17 929	19 066	18 494	21 584	21 328	-1,2
Âge						
24 ans et moins	6 328	5 408	4 879	5 394	5 007	-7,2%
25 à 44 ans	72 948	77 047	78 828	85 933	85 095	-1,0%
45 à 54 ans	43 660	44 369	41 292	45 790	43 854	-4,2%
55 ans et plus	43 841	45 401	44 330	52 111	53 007	1,7%
Canada	**166 777**	**172 225**	**169 329**	**189 228**	**186 963**	**-1,2%**

[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 2018.

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	2014	2015	2016	2017	2018	Écart (%) 2017 à 2018
Terre-Neuve et Labrador	26,9	28,7	31,6	32,1	29,9	-6,8
Île-du-Prince-Édouard	2,7	3,8	4,7	5,7	4,4	-23,3
Nouvelle-Écosse	17,5	20,0	18,8	21,4	20,1	-6,0
Nouveau-Brunswick	13,5	14,7	13,3	14,2	14,4	+1,9
Québec	46,1	44,3	45,9	52,2	57,3	+9,8
Ontario	49,8	54,8	46,2	53,6	53,9	+0,6
Manitoba	4,2	4,4	4,2	5,3	6,0	13,9
Saskatchewan	6,4	7,1	7,7	9,9	10,1	+1,7
Alberta	31,2	40,0	51,4	60,8	51,9	-14,7
Colombie-Britannique	24,9	28,6	25,9	29,0	26,6	-8,1
Yukon	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	+2,9
Territoires du Nord-Ouest	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	-1,1
Nunavut	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	19,4
Non-résidents du Canada	0,1	0,2	0,1	0,2	2,7	+1 528,6
Sexe						
Hommes	203,8	224,4	227,7	257,4	251,1	-2,4
Femmes	20,2	23,1	23,0	28,1	27,4	-2,4
Âge						
24 ans et moins	8,0	7,4	6,7	7,4	6,7	-9,2
25 à 44 ans	89,8	100,9	104,8	116,3	113,5	-2,4
45 à 54 ans	57,1	63,0	61,6	69,1	65,8	-4,8
55 ans et plus	69,1	76,1	77,6	92,7	92,6	-0,1
Canada	**224,0**	**247,5**	**250,6**	**285,5**	**278,6**	**-2,4**

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

[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 2018.

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
	2017	2018	2018	2018	2018
Terre-Neuve et Labrador	315,6	316,1	1,4	182,9	136,5
Île-du-Prince-Édouard	86,1	92,0	0,4	53,0	39,6
Nouvelle-Écosse	545,8	575,1	2,5	328,4	250,6
Nouveau-Brunswick	443,6	470,2	2,1	269,3	203,7
Québec	3 763,8	4 052,6	17,9	2 292,6	1 794,7
Ontario	8 617,6	9 252,0	40,9	5 301,3	4 044,1
Manitoba	795,7	829,8	3,7	474,5	363,0
Saskatchewan	681,2	703,1	3,1	401,1	310,4
Alberta	2 969,2	3 109,2	13,7	1 788,8	1 372,4
Colombie-Britannique	2 911,2	3 117,2	13,8	1 796,3	1 357,4
Yukon	33,6	36,6	0,2	21,2	15,9
Territoires du Nord-Ouest	43,2	44,2	0,2	25,6	19,5
Nunavut	31,1	35,0	0,2	20,6	15,4
Sexe					
Hommes	11 725,4	12 455,1	55,0	7 158,9	5 463,6
Femmes	9 510,8	10 162,2	44,9	5 787,8	4 453,0
Indéterminé[3]	1,4	15,6	0,1	9,0	6,6
Âge					
24 ans et moins	1 694,2	1 871,1	8,3	1 083,5	793,9
25 à 44 ans	10 040,9	10 726,4	47,4	6 152,1	4 714,3
45 à 54 ans	5 129,0	5 294,4	23,4	3 018,0	2 339,4
55 ans et plus	4 368,4	4 721,6	20,9	2 690,9	2 067,2
Indéterminé[3]	5,0	19,5	0,1	11,2	8,3
Industrie					
Industries productrices de biens	**4 801,4**	**5 062,3**	**22,4**	**2 924,7**	**2 209,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	268,5	290,1	1,3	169,9	123,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	362,8	385,9	1,7	222,6	174,0
Services publics	189,2	198,0	0,9	110,0	90,2
Construction	1 650,1	1 712,3	7,6	1 013,3	735,1
Fabrication	2 330,8	2 475,9	10,9	1 409,0	1 086,4
Industries productrices de services	**16 307,3**	**17 328,6**	**76,6**	**9 887,8**	**7 610,9**
Commerce de gros	1 076,0	1 141,1	5,0	655,0	498,2
Commerce de détail	1 732,8	1 848,6	8,2	1 066,9	792,0
Transport et entreposage	1 000,4	1 073,3	4,7	611,5	473,0
Finance et assurances	1 019,5	1 045,8	4,6	583,1	474,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	364,1	387,1	1,7	225,1	166,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 341,4	1 449,0	6,4	836,9	635,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	1 198,1	1 288,1	5,7	744,0	558,3
Services d'enseignement	1 662,4	1 760,6	7,8	980,7	794,2
Soins de santé et assistance sociale	1 924,9	2 045,2	9,0	1 170,3	900,2
Information, culture et loisirs[5]	724,8	746,7	3,3	426,6	328,1
Hébergement et services de restauration	890,2	965,2	4,3	562,2	405,9

(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
	2017	2018	2018	2018	2018
Autres services (sauf les administrations publiques)	727,2	787,6	3,5	458,7	337,1
Administrations publiques	2 645,5	2 790,4	12,3	1 566,8	1 246,6
Non classées[3]	**128,9**	**242,0**	**1,1**	**143,2**	**103,2**
Canada	**21 237,6**	**22 633,0**	**100,0**	**12 955,7**	**9 923,2**

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 2018.

[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)	
	2017	2018	% du total 2018	2017	2018	2017	2018	% du total 2018	2017	2018	2017	2018
Terre-Neuve et Labrador	11 934,9	12 220,1	1,3	8 360,9	8 217,7	270 930	264 090	1,4	44 052	46 273	30 860	31 117
Île-du-Prince-Édouard	2 899,8	3 080,5	0,3	2 266,6	2 381,2	83 490	85 140	0,4	34 732	36 181	27 148	27 968
Nouvelle-Écosse	19 208,7	20 922,3	2,2	14 586,3	15 095,3	490 840	495 070	2,5	39 134	42 261	29 717	30 491
Nouveau-Brunswick	15 286,2	16 388,3	1,7	11 775,1	12 271,5	397 910	403 430	2,1	38 416	40 622	29 592	30 418
Québec	178 586,5	193 771,9	19,9	131 202,1	137 918,8	4 283 290	4 389 350	22,5	41 694	44 146	30 631	31 421
Ontario	352 072,4	393 202,3	40,5	230 942,6	243 657,7	7 373 130	7 488 970	38,4	47 751	52 504	31 322	32 536
Manitoba	29 872,1	31 230,0	3,2	21 318,7	21 865,6	689 480	694 890	3,6	43 326	44 942	30 920	31 466
Saskatchewan	26 556,7	27 809,9	2,9	18 431,7	18 695,2	580 370	579 550	3,0	45 758	47 985	31 759	32 258
Alberta	131 577,0	141 410,2	14,5	80 385,5	82 667,8	2 388 480	2 399 380	12,3	55 088	58 936	33 655	34 454
Colombie-Britannique	114 362,2	126 889,2	13,1	77 707,8	81 756,6	2 594 000	2 634 520	13,5	44 087	48 164	29 957	31 033
Yukon	1 266,5	1 415,3	0,1	894,5	960,5	26 300	26 810	0,1	48 156	52 791	34 010	35 826
Territoires du Nord-Ouest	2 060,6	2 106,8	0,2	1 163,9	1 172,9	32 420	31 770	0,2	63 559	66 315	35 901	36 920
Nunavut	1 385,1	1 613,9	0,2	842,6	937,7	25 370	26 750	0,1	54 597	60 332	34 010	35 054
Sexe												
Men	532 725,2	590 280,6	60,7	331 266,3	345 579,3	9 949 350	10 072 070	51,6	53 544	58 606	33 295	34 311
Femmes	354 066,2	381 205,4	39,2	268 574,3	281 603,1	9 278 320	9 400 420	48,2	38 161	40 552	28 946	29 956
Indéterminé[2]	277,3	574,8	0,1	37,7	416,1	8 340	47 230	0,2	33 254	12 169	4 517	8 809
Âge												
24 ans et moins	48 902,5	53 277,4	5,5	46 199,5	50 075,5	3 207 240	3 210 250	16,4	15 248	16 596	14 405	15 599
25 à 44 ans	392 390,3	430 628,3	44,3	284 231,8	298 245,9	8 102 540	8 228 350	42,2	48 428	52 335	35 079	36 246
45 à 54 ans	239 728,8	258 457,2	26,6	146 092,4	148 039,7	3 871 250	3 824 940	19,6	61 925	67 572	37 738	38 704
55 ans et plus	205 644,5	228 985,8	23,6	123 216,6	130 714,5	4 042 960	4 205 040	21,5	50 865	54 455	30 477	31 085
Indéterminé[2]	402,6	712,0	0,1	138,0	523,0	12 020	51 140	0,3	33 496	13 923	11 481	10 226
Industrie												
Industries productrices de biens	**205 297,9**	**223 119,5**	**23,0**	**135 102,8**	**139 950,0**	**3 784 600**	**3 812 750**	**19,5**	**54 246**	**58 519**	**35 698**	**36 706**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10 343,8	11 213,6	1,2	7 308,0	7 755,9	352 550	352 840	1,8	29 340	31 781	20 729	21 981
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	21 653,4	24 748,0	2,5	10 267,1	10 744,9	223 850	229 320	1,2	96 732	107 919	45 866	46 856
Services publics	11 060,1	12 063,8	1,2	5 556,7	5 704,6	118 300	120 000	0,6	93 492	100 532	46 972	47 538
Construction	68 076,8	71 026,7	7,3	45 292,0	46 224,3	1 319 800	1 310 220	6,7	51 581	54 210	34 317	35 280
Fabrication	94 163,7	104 067,4	10,7	66 679,1	69 520,3	1 770 100	1 800 370	9,2	53 197	57 803	37 670	38 614

(suite sur la page suivante)

Annexe 2.27.2 (suite)

Industrie	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)	
	2017	2018	% du total 2018	2017	2018	2017	2018	% du total 2018	2017	2018	2017	2018
Industries productrices de services	**676 338,7**	**738 325,1**	**76,0**	**461 281,7**	**481 170,5**	**15 274 330**	**15 391 080**	**78,8**	**44 279**	**47 971**	**30 200**	**31 263**
Commerce de gros	45 616,4	54 075,1	5,6	30 313,6	31 583,0	842 860	854 530	4,4	54 121	63 281	35 965	36 959
Commerce de détail	61 066,5	65 111,4	6,7	48 028,7	50 228,7	2 166 550	2 166 350	11,1	28 186	30 056	22 168	23 186
Transport et entreposage	41 054.7	45 070.7	4.6	28 369.8	29 882.5	833 530	868 270	4.4	49 254	51 909	34 036	34 416
Finance et assurances	58 357,9	63 627,1	6,5	29 613,5	29 830,8	754 000	746 610	3,8	77 398	85 221	39 275	39 955
Services immobiliers et services de location et de location à bail	16 140,5	18 161,9	1,9	10 014,9	10 484,9	343 690	344 180	1,8	46 963	52 769	29 139	30 463
Services professionnels, scientifiques et techniques	65 440,9	76 729,1	7,9	37 928,4	40 301,5	1 107 980	1 130 860	5,8	59 063	67 850	34 232	35 638
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	48 300,4	54 313,3	5,6	33 166,6	35 164,8	1 274 680	1 259 660	6,5	37 892	43 117	26 020	27 916
Services d'enseignement	68 706,3	71 747,8	7,4	48 485,8	50 360,3	1 396 890	1 415 020	7,2	49 185	50 704	34 710	35 590
Soins de santé et assistance sociale	73 460,8	78 410,1	8,1	55 580,3	57 940,2	1 677 770	1 709 600	8,8	43 785	45 865	33 127	33 891
Information, culture et loisirs[4]	31 701,8	34 734,4	3,6	20 556,6	20 712,1	687 800	679 000	3,5	46 092	51 155	29 887	30 504
Hébergement et services de restauration	27 422,5	29 220,0	3,0	24 025,6	25 564,1	1 530 940	1 501 260	7,7	17 912	19 464	15 693	17 028
Autres services (sauf les administrations publiques)	26 393,8	29 603,8	3,0	19 908,0	21 197,9	746 480	757 360	3,9	35 358	39 088	26 669	27 989
Administrations publiques	112 676,2	$17 520,4	12,1	75 290,0	77 919,6	1 911 160	1 958 380	10,0	58 957	60 009	39 395	39 788
Non classées[2]	**5 432,3**	**10 616,1**	**1,1**	**3 493,8**	**6 478,0**	**177 080**	**315 890**	**1,6**	**30 677**	**33 607**	**19 730**	**20 507**
Canada	**887 068,8**	**972 060,7**	**100,0**	**599 878,3**	**627 598,4**	**19 236 010**	**19 519 720**	**100,0**	**46 115**	**49 799**	**31 185**	**32 152**

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 2018.

[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.

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)
	2018 (en million de dollars)	% du total 2018	2018 (en million de dollars)	% du total 2018	2018 (en million de dollars)	% du total 2018	2018	2018
Terre-Neuve et Labrador	316,1	1,4	803,3	7,9	1 055,3	6,3	6,01	4,50
Île-du-Prince-Édouard	92,0	0,4	144,5	1,4	233,3	1,4	3,73	3,42
Nouvelle-Écosse	575,1	2,5	560,1	5,5	843,4	5,0	2,28	1,98
Nouveau-Brunswick	470,2	2,1	581,3	5,7	865,7	5,2	2,91	2,48
Québec	4 052,6	17,9	2 506,0	24,6	3 108,1	18,5	1,12	1,03
Ontario	9 252,0	40,9	2 665,8	26,1	5 251,5	31,3	0,67	0,77
Manitoba	829,8	3,7	332,6	3,3	610,6	3,6	0,94	0,99
Saskatchewan	703,1	3,1	364,8	3,6	608,3	3,6	1,20	1,17
Alberta	3 109,2	13,7	1 286,5	12,6	2 242,8	13,4	0,96	0,97
Colombie-Britannique	3 117,2	13,8	914,4	9,0	1 875,0	11,2	0,69	0,81
Yukon	36,6	0,2	15,2	0,1	24,2	0,1	0,98	0,89
Territoires du Nord-Ouest	44,2	0,2	19,5	0,2	30,6	0,2	1,02	0,93
Nunavut	35,0	0,2	12,0	0,1	21,4	0,1	0,79	0,82
Hors du Canada	0,0	0,0	1,3	0,0	7,9	0,0	0,00	0,00
Sexe								
Hommes	12 455,1	55,0	6 739,7	66,0	8 459,0	50,4	1,20	0,92
Femmes	10 162,2	44,9	3 467,7	34,0	8 319,1	49,6	0,76	1,10
Indéterminé[5]	15,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
Âge								
24 ans et moins	1 871,1	8,3	769,1	7,5	1 330,2	7,9	0,94	0,96
25 à 44 ans	10 726,4	47,4	4 324,2	42,4	9 081,8	54,1	0,89	1,14
45 à 54 ans	5 294,4	23,4	2 328,9	22,8	2 923,9	17,4	0,97	0,74
55 ans et plus	4 721,6	20,9	2 785,3	27,3	3 442,1	20,5	1,31	0,98
Indéterminé[5]	19,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	00,0	00,0
Industrie								
Industries productrices de biens	**5 062,3**	**22,4**	**4 261,5**	**41,7**	**5 701,1**	**34,0**	**1,87**	**1,52**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	290,1	1,3	485,0	4,8	880,8	5,2	3,84	4,10
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	385,9	1,7	256,4	2,5	317,7	1,9	1,47	1,11
Services publics	198,0	0,9	35,9	0,4	64,4	0,4	0,39	0,44
Construction	1 712,3	7,6	2 494,1	24,4	2 975,9	17,7	3,32	2,34
Fabrication	2 475,9	10,9	990,2	9,7	1 462,4	8,7	0,88	0,80
Industries productrices de services	**17 328,6**	**76,6**	**5 731,4**	**56,1**	**10 759,3**	**64,1**	**0,73**	**0,84**
Commerce de gros	1 141,1	5,0	380,8	3,7	590,7	3,5	0,74	0,70
Commerce de détail	1 848,6	8,2	600,5	5,9	1 125,1	6,7	0,74	0,82
Transport et entreposage	1 073,3	4,7	448,1	4,4	665,3	4,0	0,92	0,84
Finance et assurances	1 045,8	4,6	154,0	1,5	441,8	2,6	0,32	0,57
Services immobiliers et services de location et de location à bail	387,1	1,7	165,1	1,6	266,2	1,6	0,97	0,93
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 449,0	6,4	474,8	4,7	795,3	4,7	0,72	0,74

(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)
	2018 (en million de dollars)	% du total 2018	2018 (en million de dollars)	% du total 2018	2018 (en million de dollars)	% du total 2018	2018	2018
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[6]	1 288,1	5,7	727,0	7,1	1 080,8	6,4	1,27	1,13
Services d'enseignement	1 760,6	7,8	754,7	7,4	1 275,2	7,6	0,92	0,98
Soins de santé et assistance sociale	2 045,2	9,0	327,2	3,2	1 254,3	7,5	0,35	0,83
Information, culture et loisirs[7]	746,7	3,3	311,3	3,1	469,2	2,8	0,92	0,85
Hébergement et services de restauration	965,2	4,3	461,2	4,5	798,6	4,8	1,11	1,12
Autres services (sauf les administrations publiques)	787,6	3,5	339,7	3,3	579,0	3,5	0,99	0,99
Administrations publiques	2 790,4	12,3	586,9	5,7	1 417,9	8,5	0,46	0,69
Non classées[5]	242,0	1,1	214,5	2,1	317,6	1,9	**2,04**	**1,77**
Canada	**22 633,0**	**100,0**	**10 207,4**	**100,0**	**16 778,1**	**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 2018.

[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]														
	7 avril au 11 mai 2019	12 mai au 8 juin 2019	9 juin au 6 juillet 2019	7 juillet au 10 août 2019	11 août au 7 sept. 2019	8 sept. au 12 oct. 2019	13 oct. au 9 nov. 2019	10 nov. au 7 dec. 2019	8 dec. 2019 au 11 jan. 2020	12 jan. au 8 février 2020	9 février au 7 mars 2020	8 mars au 11 avril 2020	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 2019 (%)	avril 2019 (%)	mai 2019 (%)	juin 2019 (%)	juillet 2019 (%)	août 2019 (%)	sept. 2019 (%)	oct. 2019 (%)	nov. 2019 (%)	dec. 2019 (%)	janvier 2020 (%)	février 2020 (%)	EF1920 (%)	EF1920 (%)	EF1920 (%)
Terre-Neuve et Labrador															
St. John's	7,5	7,6	7,8	8,0	7,5	7,5	7,1	7,0	6,5	6,7	7,2	8,0	6,5	7,4	8,0
Terre-Neuve-Labrador	15,1	15,2	15,7	16,6	17,6	17,9	17,5	17,0	16,5	16,2	16,0	15,7	15,1	16,4	17,9
Île-du-Prince-Édouard															
Charlottetown	7,1	6,8	6,8	7,2	6,9	6,8	6,5	6,5	6,0	5,5	5,2	5,4	5,2	6,4	7,2
Île-du-Prince-Édouard	12,0	12,2	11,2	11,1	10,9	11,1	11,2	11,0	10,7	10,6	10,2	10,2	10,2	11,0	12,2
Nouvelle-Écosse															
Est de la Nouvelle-Écosse	13,8	13,8	13,9	14,0	13,6	13,8	13,6	14,3	13,8	13,7	13,0	13,1	13,0	13,7	14,3
Ouest de la Nouvelle-Écosse	6,7	6,6	6,6	6,8	7,1	7,5	7,9	7,9	8,2	8,3	8,3	8,0	6,6	7,5	8,3
Halifax	4,9	5,2	5,2	5,2	5,2	5,6	5,7	5,9	5,9	6,5	6,4	6,6	4,9	5,7	6,6
Nouveau-Brunswick															
Fredericton-Moncton-Saint-John	6,2	6,2	6,1	6,1	6,1	6,2	6,6	6,7	6,8	6,5	6,5	6,3	6,1	6,4	6,8
Madawaska-Charlotte	8,1	8,4	8,2	8,0	8,3	9,1	8,9	8,3	7,6	7,8	7,5	7,2	7,2	8,1	9,1
Restigouche-Albert	12,8	12,7	12,1	12,0	12,5	13,4	13,4	13,2	12,4	11,9	11,7	11,2	11,2	12,4	13,4
Québec															
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	15,0	15,2	14,6	14,1	13,4	13,4	13,3	13,0	13,4	13,8	14,5	14,6	13,0	14,0	15,2
Québec	3,8	3,5	3,0	2,6	2,4	2,7	3,1	3,1	3,5	3,7	4,3	4,3	2,4	3,3	4,3
Trois-Rivières	5,4	5,5	5,4	5,7	5,6	5,5	5,5	5,1	5,4	5,2	5,2	4,7	4,7	5,4	5,7
Centre-sud du Québec	2,6	2,7	2,8	2,5	2,4	2,5	2,7	3,1	3,2	3,4	3,4	3,7	2,4	2,9	3,7
Sherbrooke	3,4	2,6	2,8	3,5	4,2	5,4	5,7	5,8	5,1	4,8	5,0	5,0	2,6	4,4	5,8
Montérégie	4,9	4,5	4,0	4,2	4,3	4,5	4,5	4,3	4,2	4,1	4,2	4,2	4,0	4,3	4,9
Montréal	5,9	5,7	5,6	5,7	5,9	5,8	5,7	5,7	6,0	6,2	6,1	5,6	5,6	5,8	6,2
Centre du Québec	5,1	5,8	5,7	5,4	4,7	4,4	4,7	5,0	5,3	5,0	4,7	3,9	3,9	5,0	5,8
Nord-ouest du Québec	6,7	6,6	6,8	6,5	6,4	6,3	6,0	6,1	5,9	6,5	6,5	6,0	5,9	6,4	6,8
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	8,2	7,9	8,2	7,5	6,7	6,1	6,0	6,1	6,1	6,3	6,7	6,7	6,0	6,9	8,2
Hull	5,6	5,7	5,3	4,7	4,2	4,1	4,2	4,3	4,6	5,0	5,0	5,0	4,1	4,8	5,7
Chicoutimi-Jonquière	5,3	5,1	4,2	4,5	5,1	6,1	6,0	6,0	6,0	6,2	6,1	5,8	4,2	5,5	6,2
Ontario															
Ottawa	5,1	5,6	5,6	5,6	5,0	4,9	4,4	4,2	4,3	4,3	4,2	4,3	4,2	4,8	5,6
Est de l'Ontario	6,0	5,1	4,8	4,1	4,4	4,6	5,1	5,4	5,3	5,1	4,7	4,8	4,1	4,9	6,0

(suite à la page suivante)

Annexe 2.29 (suite)

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	7 avril au 11 mai 2019	12 mai au 8 juin 2019	9 juin au 6 juillet 2019	7 juillet au 10 août 2019	11 août au 7 sept. 2019	8 sept. au 12 oct. 2019	13 oct. au 9 nov. 2019	10 nov. au 7 dec. 2019	8 dec. 2019 au 11 jan. 2020	12 jan. au 8 février 2020	9 février au 7 mars 2020	8 mars au 11 avril 2020	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 2019 (%)**	**avril 2019 (%)**	**mai 2019 (%)**	**juin 2019 (%)**	**juillet 2019 (%)**	**août 2019 (%)**	**sept. 2019 (%)**	**oct. 2019 (%)**	**nov. 2019 (%)**	**dec. 2019 (%)**	**janvier 2020 (%)**	**février 2020 (%)**	**EF1920 (%)**	**EF1920 (%)**	**EF1920 (%)**
Ontario (suite)															
Kingston	4,9	4,8	4,6	4,6	4,8	5,6	5,9	5,9	5,9	5,8	5,7	5,4	4,6	5,3	5,9
Centre de l'Ontario	6,1	5,9	6,1	5,4	5,3	5,4	5,8	5,9	6,2	6,8	6,8	6,9	5,3	6,0	6,9
Oshawa	5,2	4,9	5,3	5,0	5,1	4,9	5,1	5,1	5,6	6,0	6,7	7,1	4,9	5,5	7,1
Toronto	6,6	6,7	6,3	5,9	5,6	5,9	5,9	5,8	5,7	5,7	5,5	5,4	5,4	5,9	6,7
Hamilton	3,4	3,9	4,3	4,8	5,0	5,0	5,1	4,8	4,6	4,3	4,6	4,8	3,4	4,5	5,1
St. Catharines	6,7	6,6	5,9	5,6	5,6	5,8	6,0	5,7	5,5	4,9	5,2	5,4	4,9	5,7	6,7
London	5,0	4,9	5,1	5,0	5,8	6,4	6,6	6,2	5,6	5,6	4,9	4,8	4,8	5,5	6,6
Niagara	6,5	6,7	6,8	7,1	7,1	6,9	6,5	6,7	6,9	7,0	7,0	7,4	6,5	6,9	7,4
Windsor	6,1	6,0	5,7	5,5	5,9	6,4	6,8	7,3	7,4	7,7	8,4	8,6	5,5	6,8	8,6
Kitchener	4,6	4,8	4,8	4,8	5,4	5,6	5,8	5,4	5,6	5,7	5,7	5,6	4,6	5,3	5,8
Huron	6,7	6,6	6,1	6,4	6,4	6,5	6,1	5,6	5,5	5,3	5,6	5,7	5,3	6,0	6,7
Centre-sud de l'Ontario	4,9	4,9	4,7	4,7	4,7	5,2	5,1	4,9	4,5	4,4	4,1	4,1	4,1	4,7	5,2
Sudbury	5,7	5,3	5,1	5,3	5,0	5,3	5,6	6,1	5,7	5,4	4,9	5,2	4,9	5,4	6,1
Thunder Bay	6,0	5,5	4,7	5,1	5,5	6,1	5,8	5,4	5,0	5,0	5,0	5,1	4,7	5,4	6,1
Nord de l'Ontario	10,3	10,8	11,6	12,2	12,1	11,7	11,3	11,1	11,3	11,3	11,0	10,4	10,3	11,3	12,2
Manitoba															
Winnipeg	5,4	5,3	5,2	5,3	5,4	5,5	5,4	5,3	5,4	5,4	5,3	5,0	5,0	5,3	5,5
Sud du Manitoba	6,6	6,7	6,7	7,1	7,4	7,5	7,1	6,7	6,7	6,6	6,5	6,7	6,5	6,9	7,5
Nord du Manitoba	33,4	34,0	34,4	35,0	35,1	35,3	35,1	34,8	34,4	34,4	34,6	35,1	33,4	34,6	35,3
Saskatchewan															
Regina	5,1	4,9	4,6	4,6	5,1	4,9	5,1	4,8	5,6	5,8	6,6	6,6	4,6	5,3	6,6
Saskatoon	6,1	6,0	6,0	6,0	5,8	5,7	5,7	5,6	5,5	5,7	5,8	6,5	5,5	5,9	6,5
Sud de la Saskatchewan	7,3	7,5	7,2	7,2	6,8	6,8	6,9	7,2	7,2	7,4	7,8	8,0	6,8	7,3	8,0
Nord de la Saskatchewan	19,0	18,9	18,8	19,2	19,2	19,3	19,1	19,0	19,2	19,1	19,0	18,6	18,6	19,0	19,3
Alberta															
Calgary	7,6	7,4	6,8	6,7	6,6	7,2	7,3	7,5	7,4	7,5	7,5	7,6	6,6	7,3	7,6
Edmonton	7,1	6,9	6,9	7,1	7,5	7,4	7,3	7,2	7,8	8,1	8,2	7,9	6,9	7,4	8,2
Nord de l'Alberta	11,0	11,2	11,0	10,9	11,0	11,4	11,5	11,0	10,7	10,6	10,8	11,1	10,6	11,0	11,5
Sud de l'Alberta	7,3	7,8	8,1	7,6	7,6	7,4	7,8	7,5	7,2	6,8	7,0	7,3	6,8	7,4	8,1
Colombie-Britannique															
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	6,1	6,7	7,0	6,7	6,3	6,4	6,4	6,1	6,2	6,2	6,4	6,8	6,1	6,4	7,0
Abbotsford	5,6	5,7	5,7	5,6	5,5	5,2	5,1	5,0	5,0	5,0	5,1	4,8	4,8	5,3	5,7
Vancouver	4,9	4,6	4,3	4,1	4,1	4,5	4,7	5,0	5,0	4,9	4,6	4,5	4,1	4,6	5,0
Victoria	3,9	3,9	4,5	4,9	4,6	4,2	4,0	4,1	4,5	4,3	4,4	4,3	3,9	4,3	4,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.29 (suite)

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	7 avril au 11 mai 2019	12 mai au 8 juin 2019	9 juin au 6 juillet 2019	7 juillet au 10 août 2019	11 août au 7 sept. 2019	8 sept. au 12 oct. 2019	13 oct. au 9 nov. 2019	10 nov. au 7 dec. 2019	8 dec. 2019 au 11 jan. 2020	12 jan. au 8 février 2020	9 février au 7 mars 2020	8 mars au 11 avril 2020	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 2019 (%)**	**avril 2019 (%)**	**mai 2019 (%)**	**juin 2019 (%)**	**juillet 2019 (%)**	**août 2019 (%)**	**sept. 2019 (%)**	**oct. 2019 (%)**	**nov. 2019 (%)**	**dec. 2019 (%)**	**janvier 2020 (%)**	**février 2020 (%)**	**EF1920 (%)**	**EF1920 (%)**	**EF1920 (%)**
Colombie-Britannique (suite)															
Sud côtier de la Colombie-Britannique	5,2	5,5	5,7	6,1	6,4	6,5	6,5	6,8	6,8	7,1	7,1	7,6	5,2	6,4	7,6
Nord de la Colombie-Britannique	9,7	10,1	9,3	9,2	9,0	9,7	10,1	10,5	10,6	10,5	10,2	10,1	9,0	9,9	10,6
Territoires															
Whitehorse	3,6	4,3	3,4	3,7	3,5	3,3	3,2	3,1	3,0	3,1	3,3	3,0	3,0	3,4	4,3
Yukon	6,9	10,1	7,8	5,2	5,8	5,7	5,6	8,3	9,1	13,4	12,5	12,0	5,2	8,5	13,4
Yellowknife	3,4	4,0	4,4	5,3	4,1	3,9	4,1	4,0	4,3	3,9	3,9	4,2	3,4	4,1	5,3
Territoires du Nord-Ouest	11,9	11,3	11,3	11,9	11,0	12,7	14,0	13,7	14,2	13,8	13,8	14,0	11,0	12,8	14,2
Iqaluit	6,1	5,9	6,3	6,6	8,4	7,0	6,4	5,7	5,6	5,5	6,1	6,5	5,5	6,3	8,4
Nunavut	18,9	17,9	17,7	18,0	17,4	18,2	18,1	18,1	18,2	17,0	17,3	17,0	17,0	17,8	18,9

[1] Les taux de chômage présentés dans cette annexe sont ceux utilisés dans le cadre l'administration du régime d'assurance-emploi. Ces taux proviennent de Statistique Canada mais peuvent différer des taux officiels de chômage en raison de différences méthodologiques, telles qu'expliquées ci-dessous.

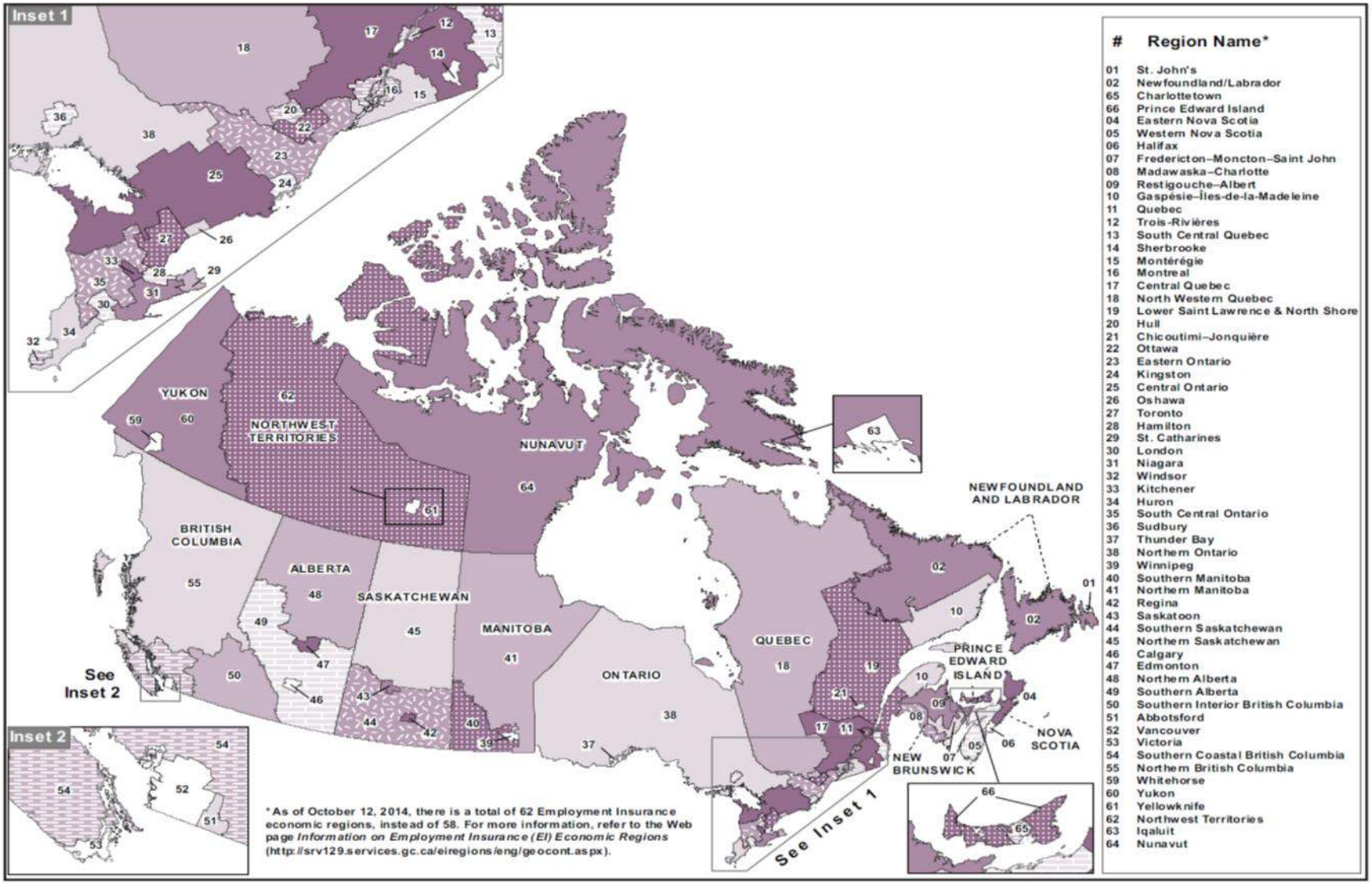
[2] Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi, pour les périodes antérieures au 8 avril 2018, veuillez consulter la page Web Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi [https://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux.aspx?id=2019]

[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 – EF1920



ANNEXE 3

Tableaux des données sur le PEMS

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail 574
Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales 576
Annexe 3.3 - PEMS — Définitions des programmes 578
Annexe 3.4 - Vue d'ensemble des PEMS[1] 579
Annexe 3.5 - Clients des PEMS — Types de clients servis[1,2] 580
Annexe 3.6 - Nouvelles interventions liées aux PEMS[1,2] 581
Annexe 3.7 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Femmes[1,2] 582
Annexe 3.8 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes handicapées[1,2] 583
Annexe 3.9 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones[1,2] 584
Annexe 3.10 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles[1,2,3] 585
Annexe 3.11 - PEMS et activités pancanadiennes - Partie I — Dépenses finales 586
Annexe 3.12 - PEMS - Partie II — Dépenses finales[5] 587
Annexe 3.13 - Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales[1] 588
Annexe 3.14 - Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées[1] 589
Annexe 3.15 - Retours au travail, par Intervention (PEMS)[1,2] 590

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**	**EF2021**			**EF1920**			**EF1819**			**Financement supplémentaire ciblé mis à disposition durant l'EF1920**	
			Financement additionnel de 350 M$[2]	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**	**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**	**Travailleurs saisonniers**	**Acier et aluminium**
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	14 139	127 279	141 418	9 941	126 701	136 642	7 797	125 599	133 397	1 631	500
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	3 272	23 788	27 060	2 425	23 930	26 355	2 147	24 124	26 271	525	500
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	13 714	77 319	91 033	10 346	77 497	87 843	8 643	77 374	86 018	1 562	500
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	13 858	88 718	102 575	9 968	88 865	98 834	8 964	89 192	98 156	2 249	500
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	89 015	558 570	647 584	65 579	563 793	629 371	59 869	569 315	629 184	7 967	6 609
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	115 244	568 841	684 085	81 072	569 405	650 477	71 719	571 427	643 146	3 482	12 027
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	11 782	43 844	55 626	7 725	43 079	50 805	6 786	42 955	49 741	250	624
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	10 594	37 755	48 349	7 203	36 804	44 007	6 140	35 943	42 083	354	709
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	42 295	140 491	182 786	29 686	134 947	164 633	29 290	127 676	156 966	743	1 468
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	34 826	273 894	308 720	25 185	275 522	300 707	22 847	276 944	299 791	986	1 563
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	455	2 862	3 316	340	2 910	3 249	292	2 964	3 256	250	s.o.
Yukon	8 juillet 2009	1er février 2010	335	3 945	4 280	227	3 837	4 065	247	3 762	4 009	250	s.o.
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	472	2 696	3 167	303	2 710	3 012	257	2 725	2 983	250	s.o.
Canada			**350 000**	**1 950 000**	**2 300 000**	**250 000**	**1 950 000**	**2 200 000**	**225 000**	**1 950 000**	**2 175 000**	**20 500**	**25 000**

Note:

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

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’EF1920, 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.
Programme de formation pour les compétences et l’emploi destiné aux Autochtones (FCEA)
Le lancement du programme de FCEA a eu lieu en avril 2019 pour succéder à la Stratégie de formation pour les compétences et l’emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). L’objectif de ce programme est de réduire l’écart en matière de compétences et d’emploi entre les populations autochtones et non autochtones. 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. Il prévoit de nouveaux investissements ainsi que des ententes à plus long terme et plus souples pour les organisations autochtones de prestation de services. 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 populations autochtones. Le programme de FCEA propose des activités qui soutiennent une approche globale de la prestation de services. Les activités admissibles englobent un large éventail d’activités du marché du travail, y compris des programmes conçus localement pour soutenir chaque stratégie du marché du travail fondée sur des distinctions. Les organisations autochtones de prestation de services peuvent fournir : une aide à l’emploi et au développement de carrière; un soutien complet, notamment pour couvrir les frais de subsistance; une aide financière pour aider les personnes à acquérir des compétences pour l’emploi; une aide pour couvrir les frais de scolarité; un encadrement et un mentorat d’entreprise; et des aides liées au handicap.
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 (FCEA) 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 et aux travailleurs en emploi. 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. La formation parrainée par l'employeur, qui fournit un financement aux employeurs éligibles pour le recyclage ou le perfectionnement de leurs travailleurs, est une sous-composante de cette mesure de soutien. 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]

EF1920

Clients servis[2]	
Genre	
Hommes	57,4 %
Femmes	42,6 %

Âge[3]	
15 à 19 ans	6,0 %
20 à 24 ans	14,9 %
25 à 29 ans	15,1 %
30 à 34 ans	13,3 %
35 à 39 ans	11,5 %
40 à 44 ans	9,5 %
45 à 49 ans	8,1 %
50 à 54 ans	7,6 %
55 ans et plus	13,9 %
Inconnu	0,1 %

Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	60.4%
Anciens prestataires	24.0%
ACV	15.5%

Ratio interventions-clients	
Clients	652 267
Interventions	1 010 565
Ratio	1,55

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,5 %
Aide au travail indépendant	0,6 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,5 %
Développement des compétences – régulier	10,7 %
Développement des compétences – apprentis	6,3 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	34,8 %
Services de groupe	1,0 %
Counselling individuel	40,4 %
Activités pancanadiennes	**4,1 %**

Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	44,5 %
Autochtones[4]	12,8 %
Personnes handicapées[4]	13,7 %
Minorités visibles[4]	9,8 %

Marché du travail	
Emplois	18 965 900
Taux de chômage	5,9 %

Note:

1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.
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]

EF1920							
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	5 831	2 284	281	8 396	1 253	9 649
Île-du-Prince-Édouard	3 162	3 293	739	421	4 453	1 408	5 861
Nouvelle-Écosse	11 000	6 536	2 119	1 045	9 700	2 858	12 558
Nouveau-Brunswick	10 000	10 716	2 595	1 400	14 711	7 286	21 997
Québec	136 500	107 330	22 990	17 524	147 844	51 110	198 954
Ontario	53 000	51 739	27 360	24 302	103 401	94 111	197 512
Manitoba	8 900	7 801	3 352	3 013	14 166	10 990	25 156
Saskatchewan	11 550	7 799	6 187	6 600	20 586	1 423	22 009
Alberta	48 000	27 561	13 704	7 759	49 024	27 886	76 910
Colombie-Britannique	33 000	25 584	8 607	4 794	38 985	19 677	58 662
Territoires du Nord-Ouest	250	134	61	85	280	19	299
Yukon	250	155	23	29	207	24	231
Nunavut	s.o.	74	113	135	322	305	627
Total PEMS	**324 612**	**254 553**	**90 134**	**67 388**	**412 075**	**218 350**	**630 425**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	s.o.	7 643	14 199	s.o.	21 842	s.o.	21 842
Canada	**324 612**	**262 196**	**104 333**	**67 388**	**433 917**	**218 350**	**652 267**

Note:

1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

2. Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020, 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]

EF1920															
	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	926	510	1 192	2 842	8 632	0	38	0	48	876	26	2	45	s.o.	15 137
Aide au travail indépendant	402	121	570	260	1 715	0	852	0	379	1 487	6	0	0	s.o.	5 792
Partenariats pour la création d'emplois	1 556	59	152	0	0	114	2 752	0	250	211	0	0	0	s.o.	5 094
Développement des compétences – régulier	5 064	2 538	1 710	8 148	22 138	8 982	7 442	15 431	3 749	32 734	131	29	186	s.o.	108 282
Développement des compétences – apprentis	1 355	297	1 725	2 096	0	18 396	3 839	5 987	15 800	13 710	137	152	108	s.o.	63 602
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	s.o.	0
Total – Prestations d'emploi	**9 303**	**3 525**	**5 349**	**13 346**	**32 485**	**27 492**	**14 923**	**21 418**	**20 226**	**49 018**	**300**	**183**	**339**	**s.o.**	**197 907**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	5 961	4 563	17 945	9 148	177 382	0	54 173		38 851	43 551	7	79	482	s.o.	352 142
Services de groupe	1	0	0	0	10 314	0	0	7	0	0	0	0	0	s.o.	10 322
Counselling individuel	9 392	2,299	1 980	22 247	26 618	193 757	36 661	10 845	60421	43 630	411	0	0	s.o.	408 261
Total – Mesures de soutien : SAE	**15 354**	**6 862**	**19 925**	**31 395**	**214 314**	**193 757**	**90 834**	**10 852**	**99 272**	**87 181**	**418**	**79**	**482**	**s.o.**	**770 725**
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	**15 353**	**6 862**	**19 925**	**31 395**	**204 000**	**193 757**	**90 834**	**10 845**	**99 272**	**87 181**	**418**	**79**	**482**	**s.o.**	**760 403**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**24 657**	**10 387**	**25 274**	**44 741**	**246 799**	**221 249**	**105 757**	**32 270**	**119 498**	**136 199**	**718**	**262**	**821**	**s.o.**	**968 632**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	316	222	473	385	587	8 905	6 225	6 792	3 798	13 039	477	134	192	388	41 933
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**24 973**	**10 609**	**25 747**	**45 126**	**247 386**	**230 154**	**111 982**	**39 062**	**123 296**	**149 238**	**1 195**	**396**	**1 013**	**388**	**1 010 565**
Total global – sans les services de groupe	**24 972**	**10 609**	**25 747**	**45 126**	**237 072**	**230 154**	**111 982**	**39 055**	**123 296**	**149 238**	**1 195**	**396**	**1 013**	**388**	**1 000 243**

Note:

1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

2. Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020.

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 (%)—EF1920															
	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	44,7	39,8	47,4	59,5	45,0	0,0	50,0	0,0	45,8	41,2	69,2	100,0	0,0	s.o.	47,4
Aide au travail indépendant	51,2	34,7	48,2	43,1	50,4	0,0	45,0	0,0	50,4	54,7	33,3	0,0	0,0	s.o.	49,9
Partenariats pour la création d'emplois	39,9	64,4	48,7	0,0	0,0	69,3	39,3	0,0	40,4	33,2	0,0	0,0	0,0	s.o.	40,5
Développement des compétences – régulier	40,4	58,9	51,7	54,7	45,6	54,2	49,8	32,6	58,3	52,3	52,7	44,8	22,0	s.o.	48,0
Développement des compétences – apprentis	8,9	7,7	6,1	4,5	0,0	3,4	3,3	5,2	6,5	5,9	5,1	8,6	0,9	s.o.	5,1
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	**36,6**	**51,1**	**35,6**	**47,6**	**45,7**	**20,3**	**35,6**	**24,9**	**17,5**	**39,1**	**32,0**	**15,3**	**12,4**	s.o.	**34,1**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	44,7	52,6	50,3	50,0	44,2	0,0	49,0	0,0	44,8	49,0	57,1	46,8	52,5	s.o.	46,2
Counselling individuel	51,0	54,9	57,2	49,1	46,0	47,7	49,1	39,2	48,2	49,0	31,4	0,0	0,0	s.o.	47,9
Total – Mesures de soutien : SAE	**48,6**	**53,4**	**51,0**	**49,4**	**44,5**	**47,7**	**49,1**	**39,2**	**46,9**	**49,0**	**31,8**	**46,8**	**52,5**	**s.o.**	**47,1**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**44,1**	**52,6**	**47,7**	**48,9**	**44,6**	**44,3**	**47,2**	**29,7**	**41,9**	**45,4**	**31,9**	**24,8**	**35,9**	**s.o.**	**44,4**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	41,8	55,4	50,3	45,5	46,8	51,6	48,8	46,4	34,0	44,7	46,5	35,1	60,9	71,4	46,5
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**44,0**	**52,7**	**47,8**	**48,8**	**44,6**	**44,6**	**47,3**	**32,6**	**41,7**	**45,4**	**37,7**	**28,3**	**40,7**	**71,4**	**44,5**

Note:
1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

2. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de l'EF1920).

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 (%)—EF1920															
	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	13,5	2,5	26,5	4,7	51,5	0,0	0,0	0,0	4,2	23,5	11,5	0,0	2,2	s.o.	34,7
Aide au travail indépendant	10,7	3,3	19,5	3,8	2,5	0,0	4,2	0,0	6,9	27,6	16,7	0,0	0,0	s.o.	11,8
Partenariats pour la création d'emplois	2,1	11,9	17,1	0,0	0,0	9,6	13,4	0,0	4,8	23,7	0,0	0,0	0,0	s.o.	10,0
Développement des compétences – régulier	13,7	4,2	18,2	5,4	6,5	18,3	10,6	3,0	6,9	33,3	1,5	6,9	1,6	s.o.	15,7
Développement des compétences – apprentis	0,1	0,0	0,0	3,1	0,0	0,4	0,6	2,9	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	s.o.	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	s.o.	0,0
Total – Prestations d'emploi	9,6	**3,7**	**14,3**	**4,8**	**18,2**	**6,3**	**8,1**	**3,0**	**1,5**	**23,9**	2,0	**1,1**	**1,2**	**s.o.**	**12,1**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	40,7	34,2	31,9	16,3	10,1	0,0	8,2	0,0	4,5	35,5	0,0	6,3	1,5	s.o.	14,5
Counselling individuel	32,2	12,5	46,2	10,9	8,3	12,1	8,1	12,1	9,6	38,8	2,9	0,0	0,0	s.o.	14,5
Total – Mesures de soutien : SAE	35,5	**26,9**	**33,3**	**12,5**	**9,9**	**12,1**	**8,2**	**12,1**	**7,6**	**37,2**	**2,9**	**6,3**	**1,5**	**s.o.**	**14,5**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	25,7	**19,0**	**29,3**	**10,2**	**11,0**	**11,3**	**8,2**	**6,0**	**6,6**	**32,4**	**2,5**	**2,7**	**1,3**	**s.o.**	**14,0**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	3,8	5,0	4,0	6,2	1,0	5,1	5,6	15,4	7,4	8,7	2,3	0,7	0,5	10.1	8,1
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**25,5**	**18,7**	**28,8**	**10,2**	**11,0**	**11,1**	**8,0**	**7,7**	**6,6**	**30,3**	**2,4**	**2,0**	**1,2**	**10,1**	**13,7**

Note:
1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

2. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de l'EF1920).

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 (%)—EF1920															
	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	7,2	1,2	4,4	1,9	0,8	0,0	57,9	0,0	8,3	6,6	57,7	50,0	71,1	s.o.	2,5
Aide au travail indépendant	5,0	3,3	5,3	3,1	0,2	0,0	9,4	0,0	5,8	6,7	50,0	0,0	0,0	s.o.	4,7
Partenariats pour la création d'emplois	5,0	3,4	7,9	0,0	0,0	1,8	67,7	0,0	7,6	23,2	0,0	0,0	0,0	s.o.	39,8
Développement des compétences – régulier	11,5	1,7	3,3	3,4	1,0	1,9	37,4	24,5	20,7	11,0	71,8	24,1	82,3	s.o.	11,6
Développement des compétences – apprentis	3,9	0,0	0,6	0,9	0,0	0,2	13,6	15,2	0,5	0,4	32,8	0,0	66,7	s.o.	2,8
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,0
Total – Prestations d'emploi	**8,6**	**1,6**	**3,0**	**2,7**	**0,9**	**0,8**	**35,3**	**21,9**	**4,4**	**7,9**	**52,3**	**4,4**	**75,8**	**s.o.**	**8,6**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	5,4	0,8	4,2	1,8	0,8	0,0	34,2	0,0	10,8	11,5	85,7	13,9	77,8	s.o.	8,8
Counselling individuel	14,3	1,4	4,8	2,9	1,9	1,1	31,2	58,5	17,8	11,7	63,0	0,0	0,0	s.o.	9,5
Total – Mesures de soutien : SAE	**10,8**	**1,0**	**4,3**	2,6	**1,0**	**1,1**	**33,0**	**58,5**	**15,1**	**11,6**	**63,4**	**13,9**	**77,8**	**s.o.**	**9,1**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**10,0**	**1,2**	**4,0**	**2,6**	**1,0**	**1,0**	**33,3**	**34,2**	**13,3**	**10,3**	**58,8**	**7,3**	**77,0**	**s.o.**	**9,0**
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	**11,1**	**3,3**	**5,8**	**3,5**	**1,2**	**4,9**	**37,0**	**45,6**	**15,9**	**18,1**	**75,2**	**38,6**	**81,3**	**100,0**	**12,8**

Note:
1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

2. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de l'EF1920).

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 (%)—EF1920															
	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	1,8	4,1	9,7	2,6	0,0	0,0	7,9	0,0	0,0	8,0	11,5	0,0	4,4	s.o.	2,0
Aide au travail indépendant	3,0	5,0	6,5	1,2	0,0	0,0	10,6	0,0	16,4	7,5	0,0	0,0	0,0	s.o.	5,6
Partenariats pour la création d'emplois	0,4	1,7	7,9	0,0	0,0	7,9	13,7	0,0	0,8	7,1	0,0	0,0	0,0	s.o.	8,3
Développement des compétences – régulier	2,3	3,3	4,6	3,9	0,0	10,3	23,8	3,7	20,8	18,8	8,4	0,0	1,1	s.o.	10,0
Développement des compétences – apprentis	0,7	1,0	0,3	0,5	0,0	1,1	6,5	4,2	0,6	0,1	11,7	0,0	0,9	s.o.	1,3
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,0
Total – Prestations d'emploi	**1,8**	**3,3**	**4,7**	**3,0**	**0,0**	**4,1**	**16,7**	**3,8**	**4,6**	**13,0**	**10,0**	**0,0**	**1,5**	**s.o.**	**6,4**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	4,3	17,2	16,5	19,4	0,0	0,0	23,4	0,0	6,7	14,6	14,3	0,0	1,2	s.o.	7,8
Counselling individuel	4,7	7,7	12,1	7,9	0,0	11,0	30,5	9,3	21,7	19,7	12,2	0,0	0,0	s.o.	14,2
Total – Mesures de soutien : SAE	**4,5**	**14,0**	**16,1**	**11,3**	**0,0**	**11,0**	**26,3**	**9,3**	**15,8**	**17,1**	**12,2**	**0,0**	**1,2**	**s.o.**	**11,2**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**3,5**	**10,4**	**13,7**	**8,8**	**0,0**	**10,1**	**24,9**	**5,7**	**13,9**	**15,6**	**11,3**	**0,0**	**1,3**	**s.o.**	**10,2**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	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 global – Prestations et mesures de soutien: SAE	**3,4**	**10,2**	**13,4**	**8,8**	**0,0**	**9,8**	**23,5**	**4,7**	**13,5**	**14,3**	**6,8**	**0,0**	**1,1**	**0,0**	**9,8**

Note :
1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.
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'EF1920).

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.11 - PEMS et activités pancanadiennes - Partie I — Dépenses finales

Par intervention (en milliers de dollars)—EF1920															
	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	905	786	1 811	2 380	5 643	11	504	232	1 511	1 570	70	0		0	**15 423**
Partenariats pour la création d'emplois[1]	962	68	177		78	100	276		9	168	0	0	0	0	**1 838**
Développement des compétences	16 217	16 884	20 059	58 423	49 627	84 642	27 671	17 838	81 956	58 777	764	865	223	0	**433 946**
Total[2]	**18 085**	**17 738**	**22 048**	**60 803**	**55 347**	**84 752**	**28 451**	**18 070**	**83 475**	**60 515**	**834**	**865**	**223**	**0**	**451 207**

Note :

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)—EF1920															
	T.-N.-L.	**Î.-P.-É.**	**N.-É.**	**N.-B.**	**Qc**	**Ont.**	**Man.**	**Sask.**	**Alb.**	**C.-B.**	**T.N.-O.**	**Yn**	**Nt[4]**	**AC**	**Canada**
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	7 746	4 191	4 123	14 135	109 809	0	204	0	1 299	13 954	1 074	32	555	s.o.	**157 123**
Aide au travail indépendant	7 451	2 202	6 191	5 071	23 101	0	1 130	0	1 946	15 792	315	0	0	s.o.	**63 197**
Partenariats pour la création d'emplois	11 390	779	1 280	0	0	1 642	1 338	0	15 274	10 796	21	0	0	s.o.	**42 520**
Développement des compétences	83 908	14 394	34 346	54 116	223 100	164 418	31 583	31 485	87 828	177 294	778	1 784	1 651	s.o.	**906 683**
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.	
Total — Prestations d'emploi	**110 494**	**21 566**	**45 940**	**73 323**	**356 009**	**166 060**	**34 255**	**31 485**	**106 347**	**217 835**	**2 187**	**1 816**	**2 206**	**s.o.**	**1 169 523**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	12 612	4 321	27 249	8 470	141 836	315 611	10 143	10 467	55 003	51 279	821	1 715	0	s.o.	**639 527**
Total — Mesures de soutien : SAE	**12 612**	**4 321**	**27 249**	**8 470**	**141 836**	**315 611**	**10 143**	**10 467**	**55 003**	**51 279**	**821**	**1 715**	**0**	**s.o.**	**639 527**
Total partiel — Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**123 107**	**25 888**	**73 189**	**81 793**	**497 845**	**481 670**	**44 397**	**41 952**	**161 350**	**269 113**	**3 008**	**3 531**	**2 206**	**s.o.**	**1 809 050**
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	8 447	1 332	11 479	17 348	134 503	80 350	6 234	4 194	3 282	8 860	75	12	806	s.o.	**276 921**
Recherche et Innovation	4 030	–	3 822	105	5 042	95 858	1 048	138	–	7 176	0	69	0	s.o.	**117 288**
Total — Autres mesures de soutien	**12 477**	**1 332**	**15 301**	**17 453**	**139 545**	**176 208**	**7 282**	**4 332**	**3 282**	**16 036**	**75**	**80**	**806**	**s.o.**	**394 210**
Total PEMS — Partie II	**135 584**	**27 219**	**88 490**	**99 247**	**637 390**	**657 878**	**51 679**	**46 284**	**164 633**	**285 149**	**3 084**	**3 611**	**3 012**	**s.o.**	**2 203 260**
Contributions versées en trop[1]	3 247				93 857					18 735	165	454	250	14619	**131 328**
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	2 557	275	2 257	1 668	12 077	25 552	18 030	14 582	16 219	17 421	3 494	1 153	4 214	27 752	**147 252**
Rajustement[2]	- 727		- 906	- 179	- 3 403			- 1 214		- 7	- 48	- 18		900	**- 5 602**
Total comprenant les activités pancanadiennes	**140 661**	**27 494**	**89 842**	**100736**	**739 922**	**683 430**	**69 709**	**59 652**	**180 852**	**321 298**	**6 695**	**5 199**	**7 476**	**43 271**	**2 476 237**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[3]	**8 880**	**2 856**	**11 064**	**8 922**	**65 478**	**65 384**	**6,079**	**6,022**	**9,594**	**19,908**	**1,450**	**389**	**787**	**s.o.**	**206 812**

Note:

1. Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'EF2021.

2. Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

3. Les coûts administratifs nets comprennent les dépenses salariales et non salariales liées à l'administration des EDMT.

4. Les dépenses sont des estimations fournies par le Nunavut au moment de la rédaction.

5. Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source: États financiers vérifiés des provinces et des territoires.

Annexe 3.13 - Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales[1]

Par intervention (en milliers de dollars)—EF1920															
	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															
Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones	2 557	275	2 257	1 668	12 077	25 552	18 030	14 582	16 219	17 421	3 494	1 153	4 214	1 568	**121 068**
Partenariats du marché du travail	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	23 475	**23 475**
Recherche et Innovation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 709	**2 709**
Total global — Activités pancanadiennes	**2 557**	**275**	**2 257**	**1 668**	**12 077**	**25 552**	**18 030**	**14 582**	**16 219**	**17 421**	**3 494**	**1 153**	**4 214**	**27 752**	**147 252**

Note :

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]

EF1920												
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	982	3	2 005	2 990	75 %	24,0	11,0	0,0	5,7	16,7	70 %
Île-du-Prince-Édouard	2 574	226	0	2 282	2 508	97 %	7,8	2,9	0,0	4,0	6,8	87 %
Nouvelle-Écosse	5 500	1 354	0	2 480	3 834	70 %	25,0	15,1	0,0	7,8	23,0	92 %
Nouveau-Brunswick	8 300	1 633	0	7 215	8 848	107 %	29,0	17,9	0,0	8,5	26,4	91 %
Québec	52 300	0	5 236	70 499	75 735	145 %	252,0	0,0	36,5	266,3	302,8	120 %
Ontario	40 000	14 141	0	32 723	46 864	117 %	246,0	154,9	0,0	95,6	250,5	102 %
Manitoba	6 000	2 809	0	3 470	6 279	105 %	44,0	31,9	0,0	10,4	42,3	96 %
Saskatchewan	11 800	4 125	37	3 965	8 127	69 %	50,0	35,8	0,3	12,2	48,3	97 %
Alberta	24 000	12 621	0	5 473	18 094	75 %	240,0	160,0	0,0	35,7	195,7	82 %
Colombie-Britannique	20 000	10 566	4	9 921	20 491	102 %	136,0	114,7	0,0	24,0	138,7	102 %
Territoires du Nord-Ouest	200	100	0	85	185	93 %	0,0	1,3	0,0	0,2	1,4	s.o.
Yukon	150	105	0	18	123	82 %	1,2	1,0	0,0	0,1	1,1	93 %
Nunavut	s.o.	31	0	11	42	s.o.	s.o.	0,5	0,0	0,1	0,6	s.o.
Canada	**174 824**	**48 693**	**5 280**	**140 147**	**194 120**	**111 %**	**1 055**	**547,0**	**36,8**	**470,5**	**1 054**	**100 %**

Note:

1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.

2. Les activités réalisées dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones se sont traduites par 10 083 retours au travail et par 16,7 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]

EF1920															
	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	191	378	144	1 226	3 160	0	5	0	9	440	7	0	0	s.o.	5 560
Travail indépendant	108	112	69	258	1 044	0	36	10	46	448	5	0	0	s.o.	2 136
Partenariats pour la création d'emplois	249	24	27	0	0	9	90	0	153	63	0	0	0	s.o.	615
Développement des compétences	889	876	881	2 832	8 454	2 220	494	990	77	5 330	33	7	0	s.o.	23 083
Développement des compétences-Apprentis[3]	982	226	1 354	1 633	0	14 141	2 809	4 125	12 621	10 566	100	105	31	s.o.	48 693
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	**2 419**	**1 616**	**2 475**	**5 949**	**12 658**	**16 370**	**3 434**	**5 125**	**12 906**	**16 847**	**145**	**112**	**31**	**s.o.**	**80 087**
Mesures de soutien : SAE															
Aide à l'emploi	225	544	1 167	491	53 607	0	1 868	137	3 478	1 927	1	11	11	s.o.	63 467
Services de groupe	3	0	0	0	5 236	0	0	37	0	4	0	0	0	s.o.	5 280
Counselling individuel	343	348	192	2 408	4 234	30 494	977	2 828	1,710	1 713	39	0	0	s.o.	45 286
Total – Mesures de soutien : SAE	**571**	**892**	**1 359**	**2 899**	**63 077**	**30 494**	**2 845**	**3 002**	**5 188**	**3 644**	**40**	**11**	**11**	**s.o.**	**114 033**
Grand total - PEMS	**2 990**	**2 508**	**3 834**	**8 848**	**75 735**	**46 864**	**6 279**	**8 127**	**18 094**	**20 491**	**185**	**123**	**42**	**s.o.**	**194 120**
Objectifs	4 000	2 574	5 500	8 300	52 300	40 000	6,000	6 700	24 000	20 000	200	0	s.o.	s.o.	169 574
Résultats c. objectifs (%)	75 %	97 %	70 %	107 %	145 %	117 %	105 %	121 %	75 %	102 %	93 %	s.o.	s.o.	s.o.	114 %

Note:

1. En raison de problèmes opérationnels et technologiques récemment identifiés, le nombre d'interventions du Yukon dans le cadre des SAE uniquement est nettement inférieur aux chiffres réels vérifiés lors d'un comptage direct. Le Yukon continue à travailler sur ces questions afin de garantir des rapports plus précis à l'avenir.
2. Les résultats se rapportant uniquement au Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux 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 4

Principaux résultats et données relatifs à l'administration du programme

Annexe 4.1.1 – Prestation de service : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions) 593

Annexe 4.1.2 – Prestation de service : Nombre d'ouverture de sessions dans Mon dossier Service Canada[1] (en millions) 593

Annexe 4.1.3 – Prestation de service : Nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada (en %) 593

Annexe 4.1.4 – Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi (nombre) 593

Annexe 4.2.1 – Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées au moyen du Système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions) 594

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers) 594

Annexe 4.2.3 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi[1] (en %) 594

Annexe 4.2.4 – Centres d'appels : Appels téléphoniques au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi[1] (en milliers) 594

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 %) 594

Annexe 4.3.1 – Services mobiles communautaires et de liaison : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre) 595

Annexe 4.3.2 –Services mobiles communautaires et de liaison : Employés approchés confrontés à des licenciements collectifs (nombre) 595

Annexe 4.3.3 – Services mobiles communautaires et de liaison : Employeurs approchés (nombre) 595

Annexe 4.3.4 – Services mobiles communautaires et de liaison : Séances sur le travail partagé – Citoyens (nombre) 595

Annexe 4.3.5 – Services mobiles communautaires et de liaison : ensemble des séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des citoyens (nombre) 595

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions aux RE Web (nombre) 596

Annexe 4.4.2 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : RE soumis par voie électronique par les employeurs[1] (nombre) 596

Annexe 4.4.3 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Répartition des RE (répartition des RE papier contre RE électroniques) (en %) 596

Annexe 4.5.1 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Demandes traitées (nombre) 596

Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude des paiements[1 2] (en %) 597

Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude du traitement (en %) 597

Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité de paiement (en %) 597

Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %) 597

Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (en %) 597

Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestations versées par dépôt direct[1] (en %) 598

Annexe 4.7.1 – Opérations d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre) 598

Annexe 4.7.2 – Opérations d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de $) 598

Annexe 4.7.3 – Opérations d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de $) 598

Annexe 4.7.4 – Opérations d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de $) 598

Annexe 4.1.1 – Prestation de service : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Atlantique	0,8	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,00 %
Québec	1,2	1,1	1,1	1,3	1,2	1,2	1,2	0,00 %
Ontario	1,3	1,2	1	1	0,9	0,9	0,9	0,00 %
Ouest	1,2	1,2	1,3	1,4	1,2	1,1	1,1	0,00 %
Canada	**4,6**	**4**	**4,1**	**4,4**	**3,9**	**3,8**	**3,9**	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 (AE).
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).

Annexe 4.1.2 – Prestation de service : Nombre d'ouverture de sessions dans Mon dossier Service Canada [1](en millions)

Exercice financier	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Canada	**21,2**	**22,8**	**28,4**	**29,3**	**28,8**	**32,2**	**37,2**	15,50 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
La répartition par région du nombre de sessions ouvertes dans Mon dossier Service Canada (MDSC) n'est pas accessible. 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 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

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	EF1920	Écart (%)[1]
Canada	**27,8**	**31,4**	**36,2**	**36,8**	**35,2**	**38**	**39,1**	2,90 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.1.4 – Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi (nombre)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Atlantique	86	84	84	84	84	84	84	0,00 %
Québec	97	95	93	94	93	92	92	0,00 %
Ontario	185	172	167	167	167	165	163	-1,20 %
Ouest	213	205	213	213	214	238	240	0,80 %
Canada	**581**	**556**	**557**	**558**	**558**	**579**	**579**	0,00 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[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, les partenaires de prestation de services et les bureaux communautaires de Service Canada.
[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.2.1 – Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées au moyen du Système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions)

Exercice financier	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Canada	**20**	**18,6**	**18,6**	**16,6**	**15,9**	**19,8**	24,5 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers)

Exercice financier	EF1415	EF1516	EF1617[1]	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Canada	**3 789**	**3 418**	**3 962**	**4 608**	**4 649**	**4 404**	-5,3 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.2.3 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi[1] (en %)

Exercice financier	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Canada	**82,6**	**86,3**	**83,5**	**80,7**	**81,5**	**77,3**	-5,2 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.2.4 – Centres d'appels : Appels téléphoniques au 1 800 O- Canada liés à l'assurance-emploi[1] (en milliers)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Atlantique	60	53	54	46	43	41	50	22,00 %
Québec	140	134	143	94	93	109	137	25,70 %
Ontario	195	185	189	138	114	114	155	36,00 %
Ouest	185	179	214	161	133	133	170	27,80 %
Canada	**580**	**552**	**605**	**442**	**385**	**402**	**520**	29,40 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Les données comprennent les appels provenant du Canada uniquement.

Annexe 4.2.5 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – Appels au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi1 (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Atlantique	10,80 %	8,80 %	11,05 %	17,60 %	18,60 %	20,20 %	21,00 %	4,00 %
Québec	11,50 %	9,00 %	11,10 %	17,00 %	17,50 %	19,80 %	20,70 %	4,50 %
Ontario	12,20 %	9,20 %	11,90 %	17,70 %	18,90 %	20,80 %	22,50 %	8,20 %
Ouest	12,20 %	9,60 %	12,70 %	18,40 %	19,20 %	21,60 %	22,90 %	6,00 %
Canada	**11,90 %**	**9,20 %**	**11,90 %**	**17,80 %**	**18,70 %**	**21,00 %**	**22,30 %**	6,20 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[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.

Annexe 4.3.1 – Services mobiles communautaires et de liaison : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	114	119	133	115	106	115	155	34,80 %
Québec	425	586	395	277	274	197	271	37,60 %
Ontario	1 029	632	470	381	440	228	380	66,70 %
Ouest	202	282	177	152	216	156	170	9,00 %
Canada	**1 770**	**1 619**	**1 175**	**925**	**1 036**	**696**	**976**	40,20 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

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	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	998	1 095	1 904	769	807	781	1 437	84,00 %
Québec	5 668	6 972	4 290	2 408	3 607	2 811	3 018	7,40 %
Ontario	6 277	6 637	1 888	2 623	3 659	2 363	3 720	57,40 %
Ouest	2 207	3 202	2 894	2 361	2 507	1 247	2 494	100,00 %
Canada	**15 150**	**17 906**	**10 976**	**8 161**	**10 580**	**7 202**	**10 669**	48,10 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.3.3 – Services mobiles communautaires et de liaison : Employeurs approchés (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	134	47	204	46	70	21	109	419,00 %
Québec	470	272	175	221	134	120	272	126,70 %
Ontario	718	496	376	305	284	105	298	183,80 %
Ouest	241	136	115	183	47	32	86	168,80 %
Canada	**1 563**	**951**	**870**	**755**	**535**	**278**	**765**	175,20 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.3.4 – Services mobiles communautaires et de liaison : Séances sur le travail partagé – Citoyens (nombre)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	23	10	14	17	7	4	12	200,00 %
Québec	217	193	172	118	57	48	65	35,40 %
Ontario	90	55	75	52	23	18	48	166,70 %
Ouest	24	5	18	3	0	0	10	0,00 %
Canada	**354**	**263**	**279**	**190**	**87**	**70**	**135**	92,90 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.3.5 – Services mobiles communautaires et de liaison : ensemble des séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des citoyens (nombre)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	% Change[1]
Atlantique	23	10	14	17	7	4	12	200,00%
Québec	217	193	172	118	57	48	65	35,40%
Ontario	90	55	75	52	23	18	48	166,70%
Quest	24	5	18	3	0	0	10	0,00%
Canada	**354**	**263**	**279**	**190**	**87**	**70**	**135**	92,90%

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).
[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions aux RE Web (nombre)

Exercice financier	EF1314[1]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Canada	**55 521**	**37 224**	**48 249**	**51 625**	**42 411**	**39 949**	**45 849**	14,8 %

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. Une organisation peut compter plusieurs numéros d'entreprise.

[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

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	EF1920	Écart (%)[3]
Canada	**6 868 995**	**7 490 971**	**8 122 245**	**8 726 202**	**9 290 983**	**9 800 954**	**12 808 991**	30,7 %

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. Une organisation peut compter plusieurs numéros d'entreprise.

[3] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.4.3 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Répartition des RE (répartition des RE papier contre RE électroniques)[1] (en %)

Exercice financier du Canada	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920
RE élect.	75	80.2	84.1	88.1	90.4	92.3	94.6
Papier	25	19.8	15.9	11.9	9.6	7.7	5.4

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] L'augmentation globale des eROEs par rapport au ROE Paper de l'exercice 1920 est de 2,5 %. 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	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	363 173	367 670	377 698	380 477	375 846	382 382	404 778	5,9 %
Québec	812 714	816 579	806 524	777 249	764 175	767 231	914 938	19,3 %
Ontario	891 160	903 317	886 613	868 584	865 308	875 406	1 066 065	22,0 %
Ouest	699 424	751 325	885 074	942 287	778 727	786 678	939 753	19,5 %
Canada	**2 766 471**	**2 838 891**	**2 955 909**	**2 968 597**	**2 784 056**	**2 811 697**	**3 325 534**	18,3 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude des paiements[1 2] (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[3]
Atlantique	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
Québec	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
Ontario	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
Ouest	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
Canada	**95,4**	**95,5**	**93,9**	**95,4**	**96,0**	**95,9**	**94,1**	-1,9 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[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 accessibles 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 4.7 Qualité du service: 4.7.1 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 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude du traitement (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920[1]	Écart (%)[2]
Atlantique	97,0	94,7	95,6	94,0	93,6	92,4	91,4	-1,1 %
Québec	92,6	94,4	98,0	95,2	93,0	84,0	86,4	2,9 %
Ontario	81,8	82,6	83,8	77,7	81,0	79,7	80,7	1,3 %
Ouest	84,1	85,3	89,1	75,6	79,9	79,5	77,7	-2,3 %
Canada	**87,9**	**88,5**	**90,8**	**85,5**	**86,9**	**83,9**	**84,02**	0,1 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] En raison de la pandémie de COVID-19, les résultats des VEP pour cet exercice se fondent sur un échantillon de 2 823 dossiers traités entre avril 2019 et février 2020.

[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité de paiement (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	73,0	75,9	88,9	89,5	88,0	86,6	86,8	0,2 %
Québec	78,2	79,0	84,1	83,0	82,4	80,2	79,5	-0,9 %
Ontario	67,8	69,9	83,5	82,1	81,3	79,3	79,7	0,5 %
Ouest	58,9	65,9	81,5	81,7	80,3	77,2	77,4	0,3 %
Canada	**69,3**	**72,3**	**83,8**	**83,2**	**82,2**	**80**	**80**	0,0 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	98,8	98,7	98,8	98,6	99,2	99,3	99,2	-0,1 %
Québec	97,9	98	98,1	98,2	98,5	98,6	98,9	0,3 %
Ontario	98,5	98,5	98,7	98,7	98,9	98,8	99,2	0,4 %
Ouest	98,5	98,6	98,6	98,3	98,9	99	99,2	0,2 %
Canada	**98,4**	**98,4**	**98,5**	**98,4**	**98,8**	**98,9**	**99,1**	0,2 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[1]
Atlantique	73,6	73,6	77,6	78,9	79,2	80,1	81,4	1,6 %
Québec	68,2	68,4	70,6	71,3	72,2	72,4	76	5,0 %
Ontario	66,3	67,5	71,0	72,1	72,5	72,3	77	6,5 %
Ouest	60,1	62,4	68,0	71,9	69,1	69,6	74,6	7,2 %
Canada	**66,2**	**67,2**	**70,8**	**72,7**	**72,4**	**72,6**	**76,6**	5,5 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestations versées par dépôt direct1 (en %)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
Atlantique	92,1	93,8	95,7	96,7	97,0	97,5	97,7	0,2 %
Québec	93,6	94,6	95,5	96,0	96,2	96,5	96,6	0,1 %
Ontario	91,9	93,3	94,6	95,3	95,7	96,4	96,6	0,2 %
Ouest	91,0	92,1	93,7	95,1	95,3	95,7	96	0,3 %
Canada	**92,1**	**93,4**	**94,7**	**95,6**	**95,9**	**96,4**	**96,6**	0,2 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[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 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.7.1 – Opérations d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
SNE[1]	29 464	32 289	39 675	38 815	31 862	32 229	29 890	-7,3 %
Atlantique	29 452	27 342	23 084	25 119	33 722	26 272	24 448	-6,9 %
Québec	65 148	62 503	57 303	62 822	83 578	71 772	64 781	-9,7 %
Ontario	65 152	66 643	102 491	94 463	98 352	89 444	69 818	-21,9 %
Ouest	100 471	77 466	114 844	100 239	104 697	103 987	81 679	-21,5 %
Canada	**289 687**	**266 243**	**337 397**	**321 458**	**352 211**	**323 704**	**270 616**	-16,4 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Service national des enquêtes (SNE).

[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.7.2 – Opérations d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de $)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
SNE[1]	9	15,9	15,8	13,6	11,4	14,8	11,5	-22,3 %
Atlantique	20	13,9	11,5	16,6	22,3	19,3	17,2	-10,9 %
Québec	43,2	39,9	41,6	43,2	47,7	49,9	54,1	8,4 %
Ontario	44,9	30,1	40,2	58,7	62,1	53,2	55,4	4,1 %
Ouest	40,6	28,7	53,3	79,2	76,5	82,0	66,1	-19,4 %
Canada	**157,7**	**128,5**	**162,4**	**211,3**	**220**	**219,2**	**204,3**	-6,8 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Service national des enquêtes (SNE).

[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.7.3 – Opérations d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de $)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
SNE[1]	2,3	4,9	4,7	3,0	3,6	4,5	3,4	-24,4 %
Atlantique	5,3	5,3	3,6	4,1	7,2	5,7	5,1	-10,5 %
Québec	11,9	11,1	10,2	10,1	12,4	12	12	0,0 %
Ontario	11,2	6,9	9,2	10,8	14,9	11,6	12	3,4 %
Ouest	9,5	8,3	15,1	19,3	19,9	22,2	17,7	-20,3 %
Canada	**40,1**	**36,4**	**42,8**	**47,3**	**58**	**56**	**50,2**	-10,4 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Service national des enquêtes (SNE).

[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

Annexe 4.7.4 – Opérations d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de $)

Région	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1920	Écart (%)[2]
SNE[1]	22,6	35,4	33,4	28,7	25,6	27,3	22,3	-18,3 %
Atlantique	43,9	39,5	39,6	44,9	54,4	51,7	46,6	-9,9 %
Québec	105	100,2	104,5	105,5	116,4	118,8	111,7	-6,0 %
Ontario	97,9	87	95,7	118,5	137,7	131,9	119,9	-9,1 %
Ouest	113,6	88,7	139,1	164,1	157,4	166,7	141,6	-15,1 %
Canada	**383**	**350,8**	**412,3**	**461,7**	**491,5**	**496,4**	**442,1**	-10,9 %

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi (AE).

[1] Service national des enquêtes (SNE).

[2] Variation de pourcentage entre 2018 à 2019 et 2019 à 2020.

ANNEXE 5

Données financières de l'assurance-emploi

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi 600

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	EF1718	EF1819	EF1920
Revenus et financement			
Cotisations	21 533,0	22 698,4	22 636,6
Intérêts[2]	16,6	21,2	22,4
Pénalités	64,4	62,0	54,7
Total – revenus et financement	**21 614,0**	**22 781,6**	**22 713,7**
Dépenses[3]			
Partie I: prestations d'assurance-emploi			
Prestations régulières	11 751,0	10 639,3	11 131,3
Prestations de pêcheur	326,9	332,8	342,0
Prestations pour Travail partagé	12,9	5,8	16,7
Prestations spéciales pour les employés assurés	5 755,2	5 878,6	6 248,5
Prestations parentales[4]	2 805,0	2 771,9	2 972,6
Prestations de maladie	1 681,6	1 781,3	1 904,8
Prestations de maternité	1 175,3	1 191,6	1 229,0
Autres prestations spéciales[5]	93,3	133,8	142,1
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	9,7	9,9	11,4
Total des prestations de revenu	**17 855,6**	**16 866,3**	**17 749,9**
Moins : remboursement des prestations[6]	**(308,6)**	**(286,2)**	**(237,0)**
Total Partie I: prestations d'assurance-emploi	**17 547,1**	**16 580,0**	**17 987,0**
Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi[7]	2 048,6	2 171,0	2 329,2
Mesures de soutien	119,2	137,0	146,9
Partenariats du marché du travail	112,6	133,3	144,2
Recherche et innovation	6,6	3,7	2,7
Total Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien	**2 167,8**	**2 307,9**	**2 476,2**
Prestation d'assurance-emploi d'urgence[8]	**s.o.**	**s.o.**	**1 761,4**
Frais d'administration			
Emploi et Développement social Canada– frais reliés au personnel	985,1	950,3	973,4
Emploi et Développement social Canada– frais non reliés au personnel	384,0	379,3	432,8
Agence du revenu du Canada – perception des cotisations et décisions	214,5	212,8	212,7
Secrétariat du Conseil du Trésor – Régimes de soins de santé et d'assurance de la fonction publique	92,6	83,3	89,0
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs – Tribunal de la sécurité sociale	14,2	18,2	14,1
Services administratifs des tribunaux judiciaires	1,0	1,0	1,1
Moins : recouvrement des frais auprès du Régime de pensions du Canada (RPC) pour la gestion du registre des numéros d'assurance sociale	(5,3)	(4,1)	(4,6)
Total des frais d'administration : apparentés	**1 686,2**	**1 640,7**	**1 718,4**
Total des frais d'administration : parties externes (frais d'administration engagés par les provinces et les territoires relatifs aux EDMT)	**191,6**	**189,7**	**190,7**
Total des frais d'administration	**1 877,8**	**1 830,4**	**1 909,0**

(suite à la page suivante)

Annexe 5.1 (suite)

Compte des opérations	EF1718	EF1819	EF1920
Créances douteuses	69,3	99,0	65,3
Total – dépenses	**21 662,0**	**20 817,4**	**23 724,8**
Résultat net de l'exercice	**(48,0)**	**1 964,3**	**(1 011,1)[9]**
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	**2 999,4**	**2 951,4**	**4 915,6**
Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	**2 951,4**	**4 915,6**	**3 904,5**

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, les prestations pour parents d'enfants gravement malades (pour l'EF1718 seulement) et les prestations pour proches aidants.

[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.

[8] La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'a.-e. et celles engagées avant le 31 mars 2020 sont comptabilisées dans le présent état financier.

[9] Le 14 septembre 2020, le gouvernement a annoncé qu'il créditerait le Compte pour les coûts liés à la prestation d'assurance-emploi d'urgence. Cela devrait générer un surplus dans le Compte plutôt qu'un déficit.

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2020, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2020) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

ANNEXE 6

Principales études citées dans le rapport

Postes vacants et utilisation de l'assurance-emploi 604

Rapport actuariel 2020 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi 605

Régimes de prestations supplémentaires de chômage 605

Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009 606

Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi 607

Indemnités de départ et les prestations régulières d'assurance-emploi 607

Prestations de l'assurance-emploi et la qualité de l'appariement 608

Tendances de l'utilisation de plusieurs relevés d'emploi pour établir les demandes d'assurance-emploi 609

Évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles 610

Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : 2001-2017 611

Profil de la couverture de l'assurance-emploi et les prestations des aînés 612

Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations? 613

Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis 613

Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi 614

Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi 615

Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016) 616

Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi 617

Les tendances d'utilisation du Guichet-Emplois par les employeurs de travailleurs étrangers temporaires (TETs) 617

Postes vacants et utilisation de l’assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'information sur le marché du travail, 2021

Objectif(s)

L'objectif du projet est d'améliorer notre compréhension du lien entre la disponibilité des emplois et l'utilisation de l'assurance-emploi (a.-e.) au Canada. Cela comprend l'examen des tendances des taux de postes vacants et de diverses mesures de l'utilisation de l‘a.-e. par province et par principaux groupes industriels, de 2004 à 2019.

Principale(s) constatation(s)

- Pour la période 2004-2019 et pour tout le Canada, nos analyses montrent une relation négative instable entre le taux d'utilisation de l'a.-e. et les taux de postes vacants (TPV).
    - La relation peut avoir changé dans le temps en raison de changements structurels de la demande et l'offre du travail, dans le programme d‘a.-e. ainsi que d'autres politiques connexes.
- Toutefois, la relation variait considérablement d'une province à l'autre.
    - Pour certaines provinces, nous trouvons une relation négative. C'est particulièrement le cas pour les provinces de l'Ontario, du Québec, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Par contre, pour les provinces de l'Atlantique, nous ne trouvons pas de relation clairement négative. En fait, dans certains cas (Nouvelle-Écosse, par exemple), la relation est légèrement positive.
    - Cela résulterait de différences provinciales dans l'efficacité de l'appariement entre les chercheurs d'emploi et les employeurs ou de différences dans le niveau d'inadéquation des compétences.
- Par ailleurs, par industrie (c.à.d. le code de classification des industries de l'Amérique du Nord à 2 chiffres), nous ne trouvons aucune relation négative stable entre le taux d'utilisation de l'a.-e. et les taux de postes vacants.
    - Qui plus est, cette relation est légèrement positive à des niveaux élevés de TPV, ce qui peut encore suggérer une inadéquation des compétences.
- Il est à noter aussi que nous constatons de grandes variations du taux d'utilisation de l'a.-e. selon l'industrie.
    - Par exemple, l'industrie de la construction affichait le taux le plus élevé, suivie de la fabrication et de l'agriculture. Par contre, le commerce de détail et les arts de l'information et les loisirs affichaient les taux les plus bas.

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 2020 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Bureau de l'actuaire en chef, 2019

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 2020 était de 54 200 $, soit une augmentation de 2,1 % par rapport au MRA de 2019 qui était de 53 100 $.
- Le montant des économies au régime de l'assurance-emploi en 2020 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles parrainés par des employeurs était estimé à 1 049 millions de dollars.

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/EI2020.pdf

Régimes de prestations supplémentaires de chômage

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'évaluation, 2021

Objectif(s)

Cette étude examine les caractéristiques des employeurs et des employés qui participent au Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) ainsi que leur utilisation de l'assurance-emploi (a.-e.).

Principale(s) constatation(s)

- Entre 2008 et 2017, le nombre d'entreprises ayant un régime de PSC enregistré et actif est passé de 5 714 à 7 782 — une moyenne annuelle d'environ 6 800 entreprises— ce qui représente un peu plus de 0,5 % de toutes les entreprises au Canada.
- Les régimes de PSC enregistrés pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine, représentent environ 63 % de tous les régimes, tandis que les régimes pour raison d'un arrêt temporaire de travail, d'une formation, ou ceux pour lesquels plusieurs situations sont combinées représentent environ 10 %, 7 % et 20 % respectivement.
- Globalement, les demandes de prestations d'a.-e. pour lesquelles des suppléments sont versés dans le cadre d'un régime de PSC enregistré représentent environ 3 % de toutes les demandes de prestations d'a.-e. ou entre 40 000 et 60 000 demandes par année. Toutefois, l'analyse a

révélé que seulement 13 % des demandes de prestations d'a.-e. pour les entreprises avec un régime de PSC enregistré ont reçu des suppléments.

- Les prestataires qui reçoivent des suppléments aux prestations régulières étaient plus susceptibles de retourner dans la même entreprise après une demande de prestations d'a.-e. comparativement à ceux qui travaillaient pour des entreprises qui n'offraient pas de régime de PSC. Un lien positif est observé entre la durée d'emploi et une demande dans le cadre d'un régime de PSC, les travailleurs ayant tendance à rester plus longtemps avec leur employeur si celui-ci offre un régime de PSC.

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.

Indemnités de départ et les prestations régulières d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de la politique de l'assurance emploi, 2021

Objectif(s)

Cette étude examine, sur une période de 10 ans (2009-2018), les tendances des indemnités de départ ainsi que les caractéristiques des prestataires et de leurs demandes de prestations. L'étude était principalement axée sur les indemnités de départ / vacances, car ils représentaient 72 % de tous les fonds de départ.

Principale(s) constatation(s)

- Il y avait une tendance générale à la baisse au cours de la période de 10 ans dans toutes les provinces et territoires, les groupes d'âge, les sexes, les industries et les types de prestataires.
- Quelques différences régionales distinctes (peut-être reliées à des différences dans les industries) et des différences selon le sexe et l'âge ainsi que la variation en ce qui concerne le nombre de semaines d'admissibilité et l'épuisement des prestations.

- Les provinces de l'Atlantique étaient moins susceptibles de recevoir des indemnités de départ, elles avaient des caractéristiques d'âge distinctes et le plus grand écart entre les sexes.
- Le Québec avait la proportion la plus élevée de prestataires recevant des indemnités de départ, bien qu'ils aient reçu des montants d'indemnités de départ relativement faibles.
- L'Ontario et les provinces de l'Ouest du Canada comptaient une proportion relativement élevée de prestataires recevant des indemnités de départ, et leurs montants étaient comparativement plus élevés, ce qui reflète les salaires moyens plus élevés dans ces provinces.
- En 2015-2016, lorsque les prix des produits de base ont baissé, l'Alberta et la Saskatchewan ont connu une forte augmentation du nombre de prestataires recevant des indemnités de départ.
- Les prestataires les plus susceptibles de recevoir des indemnités de départ étaient:
  - des femmes, mais les montants qu'elles ont reçu étaient inférieurs;
  - des prestataires ayant travaillé dans les industries de l'Information et de la culture ou de la Finance et de l'assurance, tandis que seulement 15 % de ceux provenant des industries de la Construction et de l'Agriculture, foresterie, pêche et chasse ont reçu des indemnités;
  - prestataires de longue date et prestataires occasionnels.
- Les prestataires qui recevaient des indemnités de départ avaient plus de semaines d'admissibilité et étaient légèrement plus susceptibles de les épuiser.

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 l'assurance-emploi et la qualité de l'appariement

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2021

Objectif(s)

Étudier l'effet des prestations régulières de l'a.-e. sur la qualité de l'appariement pour les prestataires liés faiblement au marché du travail.

Principale(s) constatation(s)

- Entre 2002 et 2016 le nombre de travailleurs licenciés qui ne rencontrait pas le minimum d'heures assurables requis - i.e., les travailleurs licenciés inadmissible à l'a.-e. - a augmenté de 75 % (passant de 226 620 à 395 530). Le nombre de prestataires des prestations régulières (ayant moins de 1 050 heures assurable) a stagné durant cette période.
  - Les travailleurs licenciés inadmissibles, en comparaison aux prestataires des prestations régulières, sont plus jeunes, 38 % dans le groupe des 15-24 ans contre 10 %, et sont plus souvent des femmes (52 % contre 43 %).
  - Une comparaison directe des résultats des deux groupes suite à leur licenciement montre que les travailleurs licenciés inadmissibles à l'a.-e. ont un revenu d'emploi moyen plus élevé de 1 600 $ que les prestataires des prestations régulières ayant un faible nombre

d’heures d’emploi assurable. Le même résultat a été trouvé quant à la probabilité d’occuper un emploi.
    - Toutefois, en comparant les prestataires de l’a.-e. avec un groupe semblable de travailleurs licenciés inadmissibles (via une méthodologie d’appariement), un effet modéré et positif de l’a.-e. a été constaté sur les revenus d’emploi et la proportion d’entre eux qui occupait un emploi.
- Les résultats d’une analyse complémentaire, utilisant l’approche de la régression sur la discontinuité, montrent aussi des effets positifs du fait d’être admissible à deux semaines supplémentaires de prestations pour les prestataires ayant un faible nombre d’heures d’emploi assurable. L’analyse est basée sur une variation ‘aléatoire’ dans le nombre de semaines auxquelles un prestataire est admissible étant donné le taux de chômage régional au moment du licenciement.

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 de l'utilisation de plusieurs relevés d'emploi pour établir les demandes d‘assurance-emploi

Auteur(s), Année
EDSC, Direction de l’évaluation, 2021

Objectif(s)
Examiner la fréquence des demandes de prestations régulières avec plusieurs relevés d'emploi de 2000 à 2018 et évaluer dans quelle mesure les prestataires réguliers avaient occupé plusieurs emplois de manière consécutive (un emploi commençant après l'autre) ou simultanément avant de demander les prestations.

Principale(s) constatation(s)
- Le nombre de demandes comportant plusieurs relevés d’emploi a été relativement stable au cours de la période à l'étude (environ 505 800 demandes par année ou 35,8 % des prestations régulières).
- Les demandes avec plusieurs relevés d’emploi étaient moins sensibles aux fluctuations de l'activité économique que celles liées à un seul relevé d’emploi. Par exemple, la proportion des demandes liées à plusieurs relevés d’emploi avait temporairement diminué de 7,6 points de pourcentage pendant la récession de 2008-2009 en raison de l'augmentation du nombre de demandes liées à un seul relevé d’emploi.
- En général, les hommes, les travailleurs plus jeunes, ceux qui travaillaient dans le secteur de la construction et les prestataires travaillant pendant leur période de prestations étaient tous plus susceptibles d’établir leurs demandes de prestations régulières avec plusieurs relevés d’emploi.

- Les travailleurs ayant plusieurs relevés d'emploi n'avaient pas tous plus d'un employeur. En effet, environ 3 prestataires sur 10 avaient eu plusieurs relevés d'emploi mais d'un seul employeur.
- Pour environ 7 prestataires sur 10 qui avaient des relevés d'emploi de plusieurs employeurs, les emplois étaient plus susceptibles d'être occupés de manière consécutive (14,2 % de toutes les demandes régulières d'assurance-emploi) que simultanément (11,1 % de toutes les demandes régulières d'assurance-emploi).
- Près de la moitié des prestataires qui ont occupé plusieurs emplois simultanément les ont occupés pendant une courte période allant de 1 à 5 semaines au cours de leur période d'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.

Évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

Objectif(s)

Ce rapport présente les principales conclusions et les leçons tirées de l'évaluation des mesures d'assurance-emploi mises en place en 2013 dans le cadre d'une initiative fédérale visant à mieux jumeler les Canadiens aux emplois disponibles. L'initiative comportait quatre mesures qui sont chacune évaluées dans l'évaluation:

1. Changements législatifs et mesures d'intégrité améliorées visant à renforcer l'obligation des prestataires de l'assurance-emploi d'entreprendre des « démarches raisonnables de recherche d'emploi » afin de trouver un « emploi convenable ».
2. Amélioration du service Alertes-Emplois et de l'information sur le marché du travail pour favoriser les activités de recherche d'emploi.
3. Amélioration des liens entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le programme d'assurance-emploi de façon à ce que la candidature des Canadiens soit prise en compte avant celle des travailleurs étrangers.
4. Projets de collaboration avec les provinces et les territoires intéressés ayant pour but de déterminer si le fait de fournir aux prestataires de l'assurance-emploi de l'information sur les mesures de soutien à l'emploi plus tôt dans la période de prestations réduirait le recours à l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- L'évaluation a révélé qu'il était nécessaire d'accroître l'efficacité des recherches d'emploi et d'inciter les prestataires d'assurance-emploi à accepter tout travail convenable. Bien que certaines des mesures aient contribué en quelque sorte à l'atteinte des objectifs de l'initiative, d'autres ont eu des effets mitigés.

- Les mesures d'intégrité améliorées ont donné lieu à une meilleure surveillance des prestataires et les ont aidés à retourner au travail plus rapidement. Cependant, les changements législatifs ne les ont pas incités à déployer plus d'efforts dans leurs démarches de recherche d'emploi. Globalement, les prestataires ont eu peu connaissance des changements.
- La connaissance et l'utilisation du service Alerte-Emplois ont augmenté. Cependant, cela n'a pas entraîné d'amélioration marquée des résultats sur le marché du travail.
- L'amélioration des liens entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le programme d'assurance-emploi a eu une influence minime sur le nombre de Canadiens envisagés et embauchés pour des emplois pour lesquels les employeurs demandaient des travailleurs étrangers temporaires.
- L'efficacité des projets de collaboration avec la Colombie-Britannique et le Manitoba a été limitée. Des données probantes portent à croire que ce type d'intervention pourrait être efficace s'il était mieux ciblé vers certains sous-groupes de prestataires d'assurance-emploi.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Emploi et Développement social Canada à l'adresse suivante : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/initiative-jumeler-canadiens-emplois-disponibles.html

Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : 2001-2017

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

Objectif(s)

Cette étude porte sur le pourcentage de travailleurs ayant perdu leur emploi qui ont accumulé suffisamment d'heures pour répondre à la norme variable d'admissibilité (NVA) et sur le pourcentage de travailleurs licenciés qui ont établi une demande de prestations d'assurance-emploi. Celle-ci examine les taux d'admissibilité et les taux de demande liés aux différents taux de chômage, aux provinces, aux industries et différentes régions.

Principale(s) constatation(s)

- Le pourcentage des relevés d'emploi sur lesquels est inscrit un nombre suffisant d'heures de travail pour avoir droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi a augmenté, passant de 44,9 % à 46,7 % pendant la période de 2001 à 2017.
- Entre 68 % et 74 % des personnes qui ont connu une cessation d'emploi avaient accumulé assez d'heures de travail au cours des 52 semaines précédentes pour avoir droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi.
- Le pourcentage des travailleurs mis à pied et qui avaient accumulé assez d'heures de travail combinées au cours des 52 semaines précédentes pour avoir droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi a diminué, passant de 75,4 % en 2001 à 68,2 % en 2017 – de moins en moins de personnes ont eu droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi.

- En 2001, deux travailleurs mis à pied sur trois ayant accumulé assez d'heures de travail au cours des 52 semaines précédentes ont reçu des prestations d'assurance-emploi, comparativement à un travailleur mis à pied sur deux en 2017, ce qui reflète une amélioration de la situation du marché du travail.

Disponibilité
Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Profil de la couverture de l'assurance-emploi et les prestations des aînés

Auteur(s), Année
EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2021

Objectif(s)
Examiner la participation, les modèles d'emploi et les secteurs de travail préférés des personnes âgées par rapport aux personnes d'autres groupes d'âge. Examiner également la proportion de prestataires âgés qui peuvent compter plus intensément sur le soutien du revenu fourni par le programme d'assurance-emploi et leurs profils de revenu.

Principale(s) constatation(s)
- Le taux de participation des aînés a plus que doublé au cours des deux dernières décennies, passant de 6,2 % en 1999 à 14,9 % en 2019.
- L'industrie dans laquelle les personnes âgées préfèrent travailler a évolué avec le temps. En 2019, la plus grande proportion de personnes âgées (11,6 %) travaillaient dans le secteur du commerce de détail, tandis qu'en 1999, la plus grande proportion d'entre elles (17,7 %) étaient employées dans le secteur de l'agriculture.
- La part des personnes âgées occupant un emploi à temps partiel a augmenté considérablement au cours des deux dernières décennies, la plupart d'entre elles avaient choisi ce modèle d'emploi en raison de leurs préférences personnelles.
- Les personnes âgées avaient les gains hebdomadaires assurables moyens les plus bas (9,5 % de moins que la moyenne nationale en 2019) par rapport aux personnes des autres groupes d'âge, ce qui se traduit par le taux de prestations moyen le plus bas (9,8 % de moins que la moyenne nationale en 2019) de prestations régulières d'assurance-emploi pour eux.
- Au cours des cinq dernières années, la part des personnes âgées dans le nombre total de prestataires fréquents de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté. Parmi ces prestataires fréquents, les personnes âgées avaient le revenu d'emploi moyen le plus faible et le montant moyen le plus bas en prestations régulières d'assurance-emploi.
- Les personnes âgées ont remboursé, en moyenne, le montant de prestations d'assurance-emploi le plus élevé par rapport aux personnes des autres groupes d'âge, cette situation s'explique par le revenu total moyen le plus élevé qu'ils ont déclaré.

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.

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.

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.

Évaluation des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'évaluation, 2020

Objectif(s)

La présente évaluation fournit un examen des prestations de maladie de l'assurance-emploi en ce qui a trait à l'utilisation, à l'accessibilité et à l'incidence de ces prestations sur les résultats après une cessation d'emploi pour raison de maladie. L'évaluation porte principalement sur les prestataires de l'assurance-emploi qui ont reçu des prestations de maladie de 2000 à 2016, à l'exclusion des travailleurs autonomes.

Principale(s) constatation(s)

- La durée des prestations convient à la plupart des prestataires, mais les personnes ayant une maladie grave ou de longue durée sont plus susceptibles d'utiliser l'ensemble des 15 semaines de prestations de maladie et de demeurer encore malades une fois que ces dernières prennent fin.
- Il y a eu une croissance significative du nombre de demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi à l'échelle nationale depuis 2000, et cette croissance peut s'expliquer en partie par les changements démographiques.

- L'accès aux régimes d'assurance maladie et assurance-invalidité de courte durée des employeurs n'est pas uniforme dans l'ensemble de la population active du Canada. En l'absence d'une telle protection, les prestations de maladie de l'assurance-emploi demeurent le principal soutien pour de nombreux travailleurs.
- Le sexe (et le niveau de scolarité) n'a pas d'effet statistique significatif sur la probabilité de demander ou non des prestations de maladie de l'a.-e. lorsque d'autres caractéristiques liées au prestataire sont prises en considération (tels que sa maladie ou l'industrie associée à son l'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/assurance-emploi-prestations-maladies.html

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.

Les tendances d'utilisation du Guichet-Emplois par les employeurs de travailleurs étrangers temporaires (TETs)

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'information sur le marché du travail, 2021

Objectif(s)

Effectuer une analyse détaillée des tendances dans l'utilisation du Guichet-Emplois par les employeurs pour appuyer leurs demandes de recrutement de TETs.

Principale(s) constatation(s)

- Environ 1 affichage sur 5 du Guichet-Emplois (GE) était lié à un employeur envisageant d'utiliser le programme des TET (données de 2015 à 2019 provenant de la plateforme de données du GE et de la base de données EIMT / PTET).
- Les offres d'emploi liées aux TET[1] se distinguaient des offres d'emploi non liées aux TET. Par exemple :
  - Elles ont été affichées sur Guichet-Emplois pendant des périodes plus longues (deux mois versus un mois);
  - Elles ont plus souvent annoncé des emplois avec les mêmes codes à 4 chiffres de la Classification nationale des professions (CNP), bien que cette tendance a diminué avec le temps;
  - Elles étaient plus susceptibles d'annoncer des postes permanents, saisonniers et contractuels; et
  - Elles étaient plus susceptibles d'annoncer des emplois de moyen-à-haut niveau de compétence ou de niveau de gestionnaire.
- Le nombre de jours moyen entre une offre d'emploi et une demande d'EIMT a augmenté entre 2015 et 2019, ce qui suggère que les employeurs qui envisagent d'utiliser le PTET attendaient plus longtemps avant d'en faire une.
- Les trois premières industries qui détiennent 52,7 % des offres d'emploi liées aux TET sur Guichet-Emplois étaient: Hébergement et services de restauration; Autres services (sauf l'administration publique)[2]; et Agriculture, foresterie, pêche et chasse.
- Les offres d'emploi liées aux TET étaient plus susceptibles d'être affichées par des entreprises de moins de 100 employés.
- Le nombre d'offres d'emploi liées aux TET a atteint un sommet au 1er trimestre de l'année, tandis que les offres d'emploi non liées aux TET ont atteint un sommet au 3ème trimestre. Les offres d'emploi liées aux TET qui ont été publiées au 1er trimestre de l'année ont été faites en moyenne 3 mois avant la demande d'EIMT, suggérant une utilisation prévue du programme de TET par les employeurs
- Les entreprises n'ont généralement pas réduit leur utilisation du GE au fil du temps; et les employeurs qui ont demandé l'utilisation du PTET au cours de leur première année d'affichage ont continué d'afficher des offres d'emploi liées aux TET.

[1] Le terme «affichage d'emploi lié aux TET» fait référence à tout affichage associé à une demande d'EIMT, que le résultat de l'EIMT ait été positif et que la demande d'EIMT ait été reçue avant ou après la date d'affichage. Le terme «emploi TET» fait référence à un emploi annoncé dans une offre d'emploi TET.

[2] L'industrie des «Autres services (sauf l'administration publique)» comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre secteur et dont l'activité principale consiste à réparer ou à effectuer des travaux d'entretien général ou de routine, par ex. véhicules à moteur; ou fournir des services de soins personnels, des services funéraires et d'autres services à des particuliers.

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 29 février 2020

Remarque : Cette annexe n'inclut pas les changements apportés au régime d'assurance-emploi (a.-e.) en réponse à la pandémie de COVID-19, qui a débuté en mars 2020. Ces changements seront inclus dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. de 2020-2021.

***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	• 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.

protection d'emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales partagées.	

***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 a été prolongé jusqu'au 30 octobre 2021.	• 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. ○ 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 n° 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 n° 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. ○ Le projet pilote n° 8 entrait en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de	• Le projet pilote n° 20 vise à vérifier la façon dont le fait d'offrir deux options pour le traitement du revenu gagné pendant une période de prestations encouragera les gens à accepter du travail, plus particulièrement les prestataires à faible revenu. • Le projet pilote n° 8 vise à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé sans réduction de leurs prestations d'assurance-emploi les incitait à accepter tout travail disponible. • Le projet pilote n° 17 fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet. • Le projet pilote n° 18 vise à établir si une nouvelle approche encourage davantage les prestataires à travailler un plus grand nombre de jours pendant une période de prestations. Ce dernier a été modifié afin de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi. • Le projet pilote n° 19 fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote et de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.

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 nº 12, qui a ensuite été prolongé (à compter du 12 octobre 2010) jusqu'au 6 août 2011. ○ Dans le budget de 2011, le gouvernement a annoncé le renouvellement, pour une période d'un an, des paramètres du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi dans le cadre d'un nouveau projet pilote (projet pilote nº 17), qui a été offert à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012. ○ Ces projets pilotes (projets pilotes nº 8, nº 12 et nº 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. ○ 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 nº 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 : ○ d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi de façon transparente; ○ de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires étaient conservées et investies; ○ de maintenir une réserve pour s'assurer que le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibre au fil du temps.	• 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 : ○ Les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations de pêcheur sont désormais exemptés du remboursement des prestations. ○ Les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations. ○ Le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations de pêcheur a été établi à un seul niveau : 48 750 $ de revenu net, avec un taux de	• Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. • Simplifie la disposition.

remboursement de 30 %. Le remboursement maximal est de 30 % du revenu net dépassant le seuil de 48 750 $ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.	
Parents qui réintègrent la population active	
• Avec effet rétroactif au 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 : ○ reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; ○ corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les semaines de 15 heures ou de 50 heures de travail comptaient toutes deux comme une semaine; ○ éliminant le piège des 14 heures, puisque dans le cadre de l'assurance-chômage, les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit par moment) pour un seul employeur

	n'étaient pas assurées ou entièrement assurées.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.). En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. ○ Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées. • Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations de pêcheur d'a.-e. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en une rémunération de 5 500 $ provenant d'un emploi à titre de pêcheur. ○ Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 3 000 $ de rémunération provenant d'un emploi à titre de pêcheur) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités	• 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).