



Assurance-emploi

Rapport de
contrôle et d'évaluation
de l'assurance-emploi
2012-2013



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

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Canada
CEIC-001-05-14F



Mars 2014

L'honorable Jason Kenney
Ministre de l'Emploi et du Développement social et ministre du Multiculturalisme
140, promenade du Portage
Gatineau QC
K1A 0J9

Monsieur le Ministre,

Nous sommes heureux de vous présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013*. Ce rapport est le dix-septième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ce rapport, qui couvre la période allant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, 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 en période de croissance économique modérée.

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

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

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

La version originale a été signée par :

Ian Shugart
Président

Judith Andrew
Commissaire des employeurs

Mary-Lou Donnelly
Commissaire des travailleurs et travailleuses

Assurance-emploi



**Rapport de
contrôle et d'évaluation
de l'assurance-emploi
2012-2013**



Vous pouvez télécharger cette publication en ligne au
www12.rhdcc.gc.ca.

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2014

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Emploi et Développement social Canada par courriel à l'adresse suivante :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. : Em13-1/2013F-PDF
ISSN : 1494-7056

EDSC

N° de cat. : CEIC-001-05-14F

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS.	3
CHAPITRE 1 – CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	5
I. Aperçu économique.	5
II. Aperçu du marché du travail	8
CHAPITRE 2 – RÉPERCUSSIONS ET EFFICACITÉ DE LA PARTIE I DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI.	29
I. Total des prestations de revenu	30
II. Aider les canadiens en situation de chômage : les prestations d'assurance-emploi régulières	45
III. Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi	99
IV. Prestations spéciales de l'assurance-emploi	103
V. Prestations pour travail partagé de l'assurance-emploi.	113
VI. Les prestations de revenu de l'assurance-emploi et les entreprises	118
VII. Finances de l'assurance-emploi.	132
CHAPITRE 3 – INCIDENCE ET EFFICACITÉ DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS – PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI).	133
I. Aperçu pour l'ensemble du pays	134
II. Activités provinciales et territoriales liées aux pems	148
III. Évaluation nationale des impacts différentiels à moyen terme des PEMS	179
IV. Activités pancanadiennes et service national de placement	188
CHAPITRE 4 – ADMINISTRATION DU RÉGIME.	201
I. Contexte	201
II. Prestation des services	202
III. Qualité	210
IV. Intégrité	213

ANNEXE 1 – STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	217
ANNEXE 2 – TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU	235
ANNEXE 3 – TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PEMS	269
ANNEXE 4 – PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES SUR L'ADMINISTRATION DU RÉGIME	285
ANNEXE 5 – FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI	293
ANNEXE 6 – PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AU CHAPITRE 2	295
ANNEXE 7 – CHANGEMENTS RÉCENTS À L'ASSURANCE-EMPLOI	311

INTRODUCTION



Les activités de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi permettent de bien comprendre les répercussions du régime sur l'économie canadienne, et d'évaluer sa capacité à répondre efficacement aux besoins des travailleurs canadiens, de même qu'à ceux de leurs familles et de leurs employeurs.

1. LE RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi fournit un soutien du revenu temporaire aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsables et ce, pendant qu'ils cherchent un emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. En outre, le régime aide aussi les chômeurs dans l'ensemble du Canada à trouver un emploi. Le régime vient également en aide aux travailleurs et travailleuses qui sont malades, enceintes ou qui prennent soin de leur nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses qui s'occupent d'un membre de la famille souffrant d'une grave maladie risquant de causer son décès.

Le régime d'assurance-chômage a d'abord été instauré en 1940, et la dernière grande réforme dont il a fait l'objet a été réalisée en 1996. À cette occasion, l'appellation « régime d'assurance-chômage » a été remplacée par « régime d'assurance-emploi », afin que le nom corresponde davantage à ses principaux objectifs, qui consistent à favoriser l'emploi sur le marché du travail et à mettre en évidence le fait que l'accès des particuliers au régime est lié à un attachement significatif au travail.

2. LA COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) doit, en vertu du mandat que lui confère la Loi, contrôler et évaluer le régime d'assurance-emploi sur une base annuelle, et doit également superviser un programme de recherche dont les résultats servent à l'écriture de ce rapport. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* de la CAEC est présenté annuellement au ministre au terme de l'exercice financier, en vue de son dépôt au Parlement.

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

La contribution de la CAEC à la transparence financière du système d'assurance-emploi représente un autre rôle clé de la Commission. Chaque année, la CAEC

commande un rapport sur les cotisations d'assurance-emploi à l'actuaire en chef, prépare un rapport sommaire et transmet les deux rapports aux ministres d'EDSC et des Finances, en vue de leur dépôt au Parlement. La CAEC fixe le maximum des gains annuels assurables, conformément à l'exigence prévue par la Loi. On a adopté une disposition législative qui accordera à la CAEC la responsabilité de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi à partir de 2017.

La CAEC détermine quelles décisions rendues en appel relatives à l'assurance-emploi seront soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. De plus, deux des commissaires, pour les employés et pour les employeurs, ainsi que le président du nouvel organisme d'appel, le Tribunal de la sécurité sociale (TSS), font partie d'un comité tripartite. Le ministre consultera ce comité relativement à la nomination par le gouverneur en conseil des membres de la section de l'assurance-emploi de ce tribunal.

Les deux commissaires de l'assurance-emploi ont les responsabilités de représenter leurs intervenants respectifs et de transmettre à l'interne, au sein du ministère, les préoccupations et les positions des employeurs et des employés à l'égard de l'élaboration des politiques et de la prestation de programmes relatifs à l'assurance-emploi et au marché du travail. À cette fin, les commissaires entament et poursuivent des discussions et des consultations avec les organisations du secteur privé et des personnes qui sont des clients ou qui sont touchés par les programmes et services d'EDSC, plus particulièrement en ce qui a trait à l'assurance-emploi.

3. MANDAT PRESCRIT PAR LA LOI

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

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

- a) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs;

- b) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable.

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

4. LE RAPPORT

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

Cette édition du rapport met l'accent sur le comportement du régime d'assurance-emploi durant une période de croissance économique modérée, à savoir l'exercice financier 2012-2013. Le premier chapitre rend compte de la situation du marché du travail canadien durant cette période. Le second chapitre analyse l'utilisation, les répercussions et l'efficacité des prestations de revenu de l'assurance-emploi, qui ont été versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, au cours de cette même période. Le troisième chapitre traite du soutien offert aux travailleurs en chômage grâce aux mesures actives de réemploi (désignées 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.

SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS



Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013 présente les résultats de l'examen du régime pour l'exercice financier 2012-2013. Sauf mention contraire dans le texte, les points saillants se rapportent à 2012-2013 ou comparent les changements entre les exercices 2011-2012 et 2012-2013.

L'économie et le marché du travail au Canada ont continué à croître à un rythme modéré dans un contexte extérieur difficile.

- Le produit intérieur brut réel s'est accru de 1,5 % en 2012-2013, ce qui représente un taux de croissance plus faible qu'en 2011-2012 (+2,3 %).
- L'emploi annuel a augmenté de 234 800 (+1,4 %), ce qui représente la troisième hausse annuelle consécutive. Par ailleurs, le taux de chômage annuel a décliné, passant de 7,4 % à 7,2 %.

Le nombre de demandes de prestations régulières et de prestations pour travail partagé a chuté en raison de la croissance économique continue.

- Le nombre de demandes de prestations régulières a diminué de 4,6 % pour s'établir à 1,36 million en 2012-2013. Ce nombre est toutefois de 4,8 % supérieur à celui enregistré au début de la récession de la fin des années 2000. Les sommes versées en prestations régulières ont diminué de 6,1 % pour se chiffrer à 10,1 milliards de dollars.
- Le nombre de demandes de prestations pour travail partagé a diminué de 41,5 % pour s'établir à 13 890, alors que le nombre de demandes est revenu aux niveaux atteints en 2007-2008, avant la récession, et les sommes versées en prestations ont diminué de 17,6 % pour atteindre 26,1 millions.

À la suite d'une hausse en 2012, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi s'est approché des valeurs d'avant la récession.

- Parmi les travailleurs en chômage qui avaient versé des cotisations à l'assurance-emploi et qui ont ensuite eu une cessation d'emploi qui se qualifiait au régime d'assurance-emploi, 81,9 % étaient éligibles aux prestations régulières d'assurance-emploi en 2012, une augmentation de 3,5 points de pourcentage comparativement à 2011 (78,4 %).
- Cette augmentation était principalement attribuable à un changement dans les caractéristiques relatives au marché du travail des chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi qui comptaient un plus grand nombre de travailleurs permanents.
- Avant la récession, le taux s'établissait à 82,3 % en 2007 et à 82,7 % en 2006.

Le nombre de demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi s'est accru, alors que le nombre de demandes de prestations de pêcheur a chuté.

- Le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 0,3 %, pour atteindre 510 040 en 2012-2013.
- Parmi les demandes de prestations spéciales en 2011-2012, près d'un tiers (31,6 %) regroupaient plus d'un type de prestations spéciales sur la même demande.
- Le nombre de demandes de prestations de pêcheur a chuté de 4,1 % pour atteindre 28 290 en 2012-2013, après avoir augmenté de 3,4 % au cours de l'année précédente.

La participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien a changé avec l'évolution de la situation économique.

- En tout, 662 260 clients (+2,5 %) ont bénéficié de 1 076 271 interventions (+11,8 %).
- L'utilisation des Services d'aide à l'emploi a augmenté de 14,2 %, pour atteindre 901 063 interventions alors que les provinces et les territoires ont aidé les clients davantage prêts à l'emploi avec des interventions de court terme, tout en faisant la gestion de plus de cas de clients non assurés qui font face à de multiples obstacles. Le nombre de clients non assurés a augmenté de 12,7 %.
- Les programmes d'apprentis ont répondu à une demande constante pour des travailleurs qualifiés (-0,5 %).

Service Canada a de nouveau eu à traiter un nombre de demandes d'assurance-emploi supérieur au volume habituel.

- Service Canada a traité 2,76 millions de demandes d'assurance-emploi en 2012-2013.
- Grâce au modèle de service **cliquez-appellez-visitez**, 98,4 % des clients ont soumis leur demande d'assurance-emploi de façon électronique; les agents spécialisés des centres d'appels de l'assurance-emploi ont traité 4,4 millions de demandes provenant des clients, résolvant près de 85 % des appels au premier point de contact, et ont répondu à 4,2 millions de clients en personne pour des questions liées à l'assurance-emploi dans les points de service en personne.
- L'automatisation des demandes a connu des progrès importants car, à l'heure actuelle, 65,7 % des demandes d'assurance-emploi sont entièrement ou partiellement automatisées.
- Le taux d'exactitude des versements était de 94,1 % en 2012-2013. Les erreurs comprenaient des trop-perçus et des paiements insuffisants attribuables à trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada.

CHAPITRE 1

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

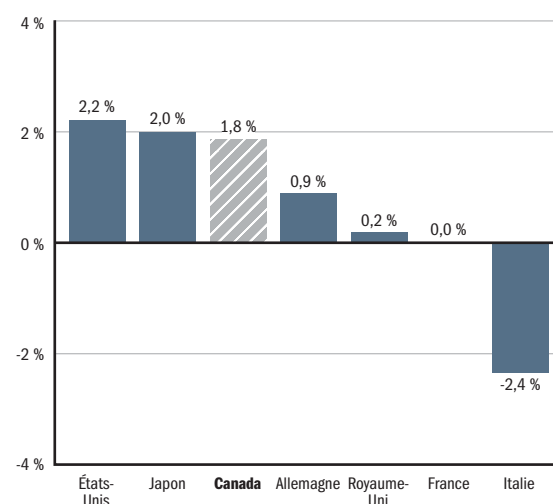
Ce chapitre rend compte des principaux développements du marché du travail et de la situation économique qui régnait au cours de l'exercice 2012-2013, soit la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi couverte par le présent rapport¹. L'annexe 1 renferme des renseignements plus détaillés sur les divers éléments analysés dans ce chapitre.

I. APERÇU ÉCONOMIQUE

L'économie canadienne est demeurée robuste en dépit du contexte défavorable. La croissance de l'économie a été modérée entre 2011 et 2012, avec une augmentation du produit intérieur brut (PIB) de 1,8 %. Cette hausse représente une performance économique plutôt forte parmi les pays du Groupe des sept (G7), malgré des défis constants (voir le graphique 1)². L'économie américaine a commencé à se redresser, avec une croissance modérée, tandis que la performance économique de la zone Euro reste faible. Même en étant plus forte que dans les économies développées, la croissance du PIB réel en Chine et dans d'autres pays émergents a ralenti, exerçant ainsi une pression à la baisse sur les cours mondiaux des produits de base.

GRAPHIQUE 1

Croissance annuelle du PIB réel, pays du G7, 2012



Source : Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale.

¹ La période de référence ayant fait l'objet d'une analyse est l'exercice financier se déroulant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013. À moins d'avis contraire, les données présentées dans ce chapitre sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et des Comptes nationaux des revenus et dépenses. Les données annuelles représentent les moyennes des données mensuelles non désaisonnalisées, tandis que les données mensuelles et trimestrielles ont été désaisonnalisées. Veuillez prendre note que le total peut différer de la somme des données puisque les chiffres ont été arrondis.

² Les données relatives au PIB réel proviennent du Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale.

Plus récemment, le rythme de la croissance économique au Canada a ralenti par rapport à l'année précédente. La croissance du PIB réel³, qui était de 1,5 % entre 2011-2012 et 2012-2013, a été plus faible que la croissance du PIB en 2011-2012 (+2,3 %) et 2010-2011 (+3,5 %). Comme le montre le graphique 2, après avoir connu des taux de croissance négatifs pendant la récession à la fin des années 2000, l'économie canadienne a commencé à se rétablir au troisième trimestre de 2009, de sorte que les taux de croissance du PIB sont demeurés positifs au cours des trimestres suivants, à l'exception du second trimestre de 2011. La croissance en 2012-2013 s'explique en grande partie par la demande relativement soutenue de la part des entreprises et des ménages canadiens, la plus forte croissance du PIB au cours de l'année étant survenue au premier trimestre de 2013. Malgré les faiblesses observées précédemment, le secteur des exportations est celui qui a contribué le plus à la croissance au premier trimestre de 2013, alors que le volume des exportations s'est accru de 1,5 %⁴.

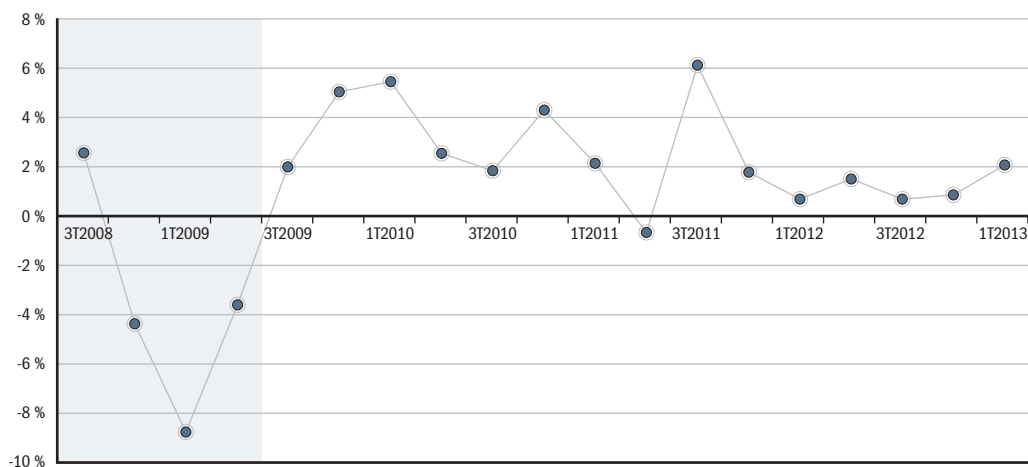
La croissance du marché du travail au Canada continue de surpasser celle observée dans plusieurs pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Le Canada a bénéficié d'un taux de croissance relativement fort (+1,2 %) au chapitre de l'emploi entre 2011 et 2012, se classant au deuxième rang des pays du G7, à égalité avec le Royaume-Uni (voir le graphique 3).

L'emploi au Canada a enregistré d'importants gains depuis la récession, et le taux de chômage a décliné pour une troisième année consécutive en 2012-2013, passant de 7,4 % en 2011-2012 à 7,2 %. L'emploi a augmenté de 1,4 % (+234 800) entre 2011-2012 et 2012-2013, tandis que le chômage a reculé de 1,4 % (-19 500).

La productivité du travail dans les entreprises canadiennes a diminué de 0,6 % en 2012-2013, après avoir connu une croissance de 0,9 % en 2011-2012 et de 1,5 % en 2010-2011 (voir le graphique 4)⁵. Avant la récession

GRAPHIQUE 2

Croissance du PIB réel (annualisée), selon le trimestre, de 2008 à 2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent à une période de récession.

Source : Statistique Canada, Comptes nationaux des revenus et des dépenses.

³ Le PIB réel se définit comme la valeur totale sans double compte des biens et des services produits au Canada. Les données trimestrielles du PIB ont été désaisonnalisées en fonction des taux annuels, et elles sont exprimées en dollars chaînés (2002). Les données du PIB réel sont tirées des Comptes nationaux des revenus et dépenses de Statistique Canada.

⁴ Statistique Canada, *Revue trimestrielle des comptes économiques canadiens*, Premier trimestre de 2013, vol. 12, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, 2013.

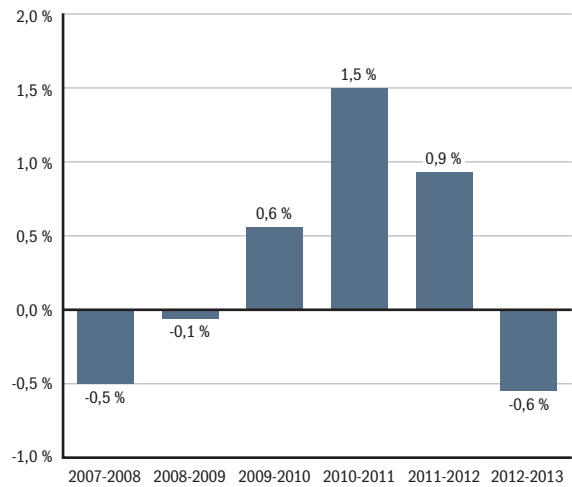
⁵ La productivité du travail se définit comme le rapport entre les extrants et les heures travaillées dans le secteur des entreprises. Pour mesurer la productivité en ce qui a trait aux extrants, on génère des estimations trimestrielles au moyen d'indices-chaînes de type Fisher, qui établissent la valeur réelle ajoutée (ou PIB réel) dans le secteur des entreprises et de ses industries de la classification à deux chiffres. Les heures travaillées correspondent au nombre total d'heures qu'une personne consacre au travail, qu'il soit rémunéré ou non. Tiré de Mesures de la productivité du travail de Statistique Canada.

de la fin des années 2000, la productivité du travail suivait une tendance à la hausse avec une croissance qui a plafonné au cours des dernières années.

Au cours des dernières décennies, la croissance de la productivité du travail au Canada accusait un retard par rapport à celle de plusieurs des pays qui lui sont semblables, ce qui lui a causé du tort sur le plan de la concurrence à l'échelle internationale⁶. En 2012, le Canada s'est classé au quatrième rang des pays du G7, derrière les États-Unis, la France et l'Allemagne (voir le graphique 5) en ce qui concerne la croissance de la productivité du travail. Selon le *Conference Board* du Canada, la productivité est un élément déterminant important du revenu par habitant d'un pays à long terme. Les pays qui font preuve d'innovation et qui sont capables de s'adapter aux fluctuations de la nouvelle économie mondiale jouissent d'une grande productivité, et donc, d'un niveau de vie supérieur. Les facteurs susceptibles de contribuer au rendement de la productivité au Canada comprennent l'accès aux marchés internationaux, les investissements des entreprises et une main-d'œuvre qualifiée.

GRAPHIQUE 4

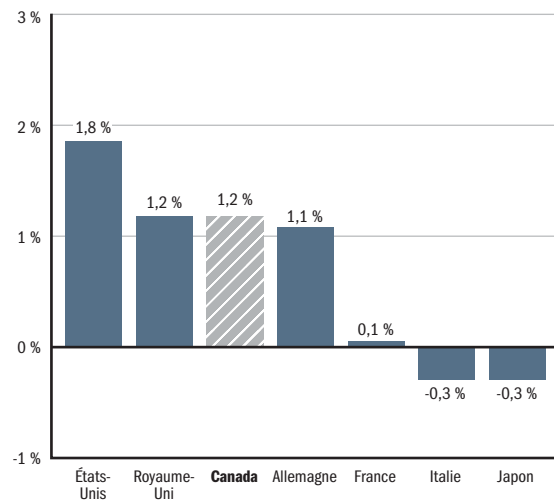
Croissance de la productivité du travail, de 2007-2008 à 2012-2013



Source : Statistique Canada, Système de comptabilité nationale.

GRAPHIQUE 3

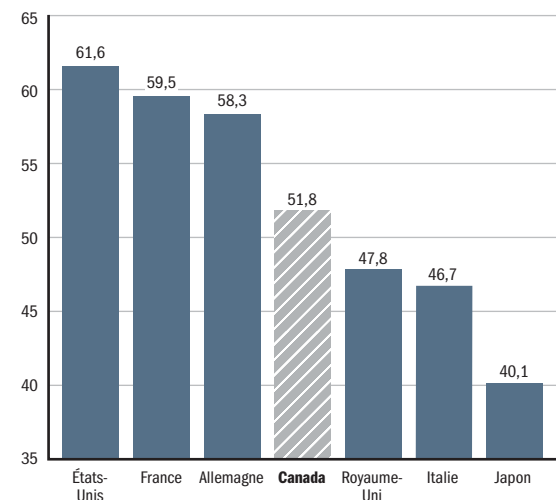
Croissance annuelle de l'emploi, pays du G7, 2012



Source : Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale.

GRAPHIQUE 5

Productivité du travail (PIB par heure travaillée, prix courant en dollars américains), pays du G7, 2012



Source : Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE Stat Extracts.

⁶ Le *Conference Board* du Canada, *Labour Productivity Growth*, le *Conference Board* du Canada, Ottawa, mars 2013.

Selon l'Évaluation des compétences des adultes de 2013, le Canada se classe dans la moyenne de l'OCDE en ce qui concerne la littéracie, avec de plus grandes proportions de sa population près des queues de distribution. Le Canada se classe cependant sous la moyenne de l'OCDE en numéracie, avec une plus grande proportion de Canadiens près de la queue inférieure de la distribution⁷.

II. APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Le taux d'activité

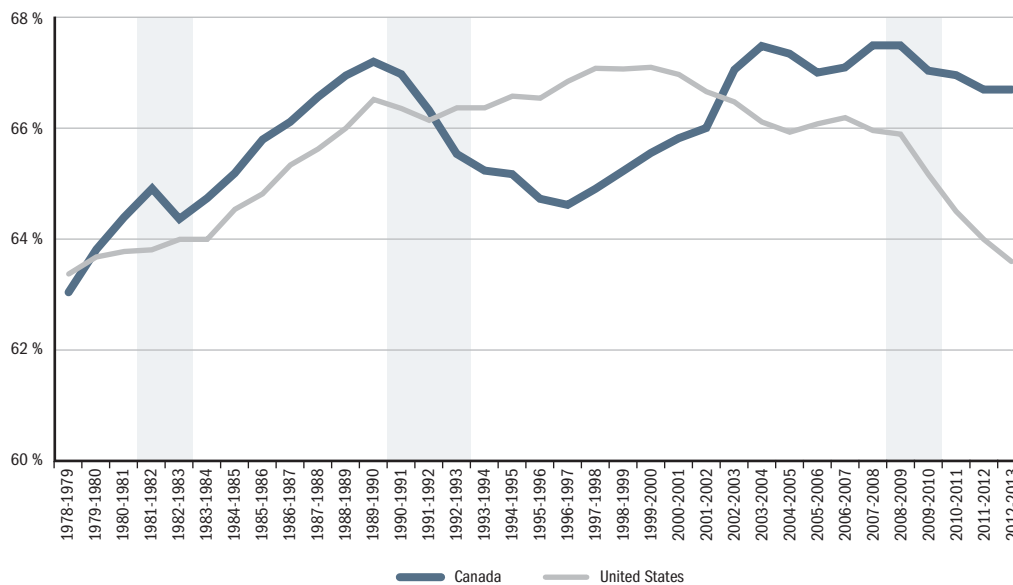
La population active canadienne⁸ s'est accrue au rythme de 1,1 % (+215 300) pour atteindre 18,9 millions en 2012-2013, une croissance plus rapide que celle de l'année précédente qui était de 0,8 %. Bien que la population active ait augmenté de 1,7 % annuellement

en moyenne entre 2000-2001 et 2008-2009, son taux de croissance a ralenti depuis la récession de la fin des années 2000. Entre 2008-2009 et 2012-2013, le taux de croissance annuel de la population active était de 0,9 % en moyenne.

Au cours des dix dernières années, le taux d'activité⁹ a été relativement stable, se situant autour de 67 %, et il est demeuré supérieur aux taux observés au cours des dernières décennies (voir le graphique 6). Après avoir décliné en 2011-2012, le taux d'activité est demeuré stable en 2012-2013, à 66,7 %. En revanche, la proportion d'Américains qui étaient actifs sur le marché du travail a presque atteint son niveau le plus bas en 30 ans en 2012-2013. Le taux d'activité a culminé à 67,1 % à la fin des années 1990, puis n'a cessé de diminuer depuis le début de la récession. L'une des conséquences importantes de la récession aux États-Unis a été le retrait du marché du travail d'un nombre considérable de personnes.

GRAPHIQUE 6

Taux d'activité, Canada et États-Unis, de 1978-1979 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

⁷ OCDE, *Les perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'évaluation des compétences des adultes*, OCDE, Paris, 2013. Statistique Canada, Emploi et Développement social Canada et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada, Canada : Les compétences au Canada : premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (Ottawa, Statistique Canada, 2013).

⁸ La population active correspond à la population civile hors institution âgée de 15 ans ou plus qui était au travail ou en chômage pendant la semaine de référence de l'EPA.

⁹ Le taux d'activité se définit comme la population active âgée de 15 ans ou plus – le nombre de personnes ayant un emploi ou cherchant activement un emploi – en proportion de la population âgée de 15 ans ou plus.

Le taux d'activité du groupe d'âge moyen (les 25 à 54 ans) est demeuré stable au cours de la dernière décennie (voir le graphique 7). En 2012-2013, le taux d'activité des personnes âgées de 25 à 44 ans s'est élevé à 87,2 %, tandis que celui des 45 à 54 ans était de 85,7 %. Depuis 2000-2001, la cohorte des personnes âgées de 55 à 64 ans a connu la plus forte croissance du taux d'activité parmi tous les groupes d'âge (qui est passé de 51,0 % à 64,1 %), une augmentation de 13,1 points de pourcentage. Le taux d'activité des 65 ans et plus a augmenté de 6,8 points de pourcentage, pour atteindre 12,7 % au cours de la même période (l'axe de droite du graphique 7 indique le taux d'activité de ce groupe). La hausse du taux d'activité chez les travailleurs âgés aura des conséquences pour l'avenir en ce qui a trait aux pénuries de main-d'œuvre et à la viabilité des régimes de retraite. Pour sa part, le taux d'activité pour le groupe des 15 à 24 ans a décliné de 1,1 point de pourcentage au cours de la dernière décennie, passant de 64,7 % en 2000-2001 à 63,6 % en 2012-2013.

En 2012-2013, le nombre de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sur le marché du travail a chuté pour une quatrième année consécutive pour atteindre 2,8 millions de personnes (-1,0 % en 2012-2013),

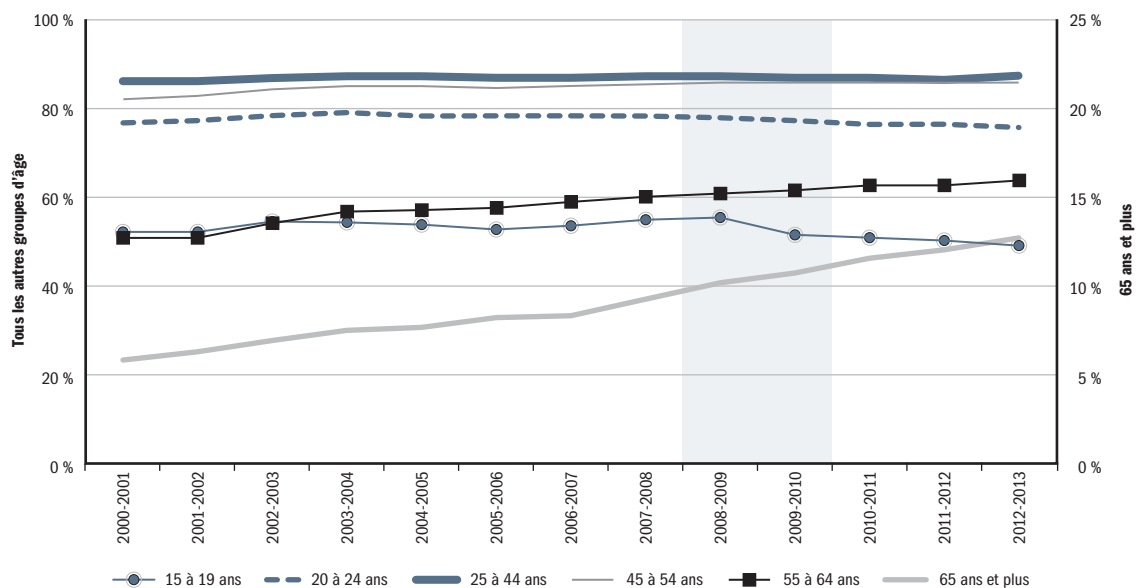
alors que le groupe des 55 ans et plus s'est accru de façon constante au cours des dix dernières années, pour atteindre 3,5 millions de personnes. Tout comme on l'a observé lors de la récession du début des années 1990, le fort taux de chômage a entraîné une baisse importante de la population active, particulièrement chez les jeunes Canadiens qui ont décidé de rester à l'école et de retarder leur arrivée sur le marché du travail. Parallèlement, les Canadiens plus âgés ont été encouragés à continuer de travailler au cours des dernières années, retardant ainsi leur retraite, notamment en raison des effets de la récession mondiale sur leurs actifs financiers et sur les perspectives d'emploi de leurs enfants.

2. L'emploi

Le Canada a connu une augmentation de l'emploi en 2012-2013, avec un gain net de 234 800 emplois (+1,4 %) par rapport à 2011-2012, pour atteindre une moyenne annuelle de 17,6 millions de travailleurs. Le Canada a connu trois années consécutives de croissance au chapitre de l'emploi depuis l'important déclin survenu en 2009-2010 (-1,2 %).

GRAPHIQUE 7

Taux d'activité, selon l'âge, de 2000-2001 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Au cours des quatre dernières décennies, le taux d'emploi national a connu une tendance à la hausse, passant de 57,1 % en 1976-1977 à 61,9 % en 2012-2013, avec une augmentation de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2011-2012 (voir le graphique 8). Un certain nombre de facteurs ont contribué à cette augmentation, notamment la participation accrue des femmes au marché du travail et la hausse du niveau de scolarité.

2.1 L'emploi selon la province

Le niveau d'emploi à l'échelle provinciale a suivi une courbe ascendante au cours des dernières années, celui-ci ayant augmenté dans toutes les provinces en 2012-2013.

La Saskatchewan a connu la plus forte croissance de l'emploi parmi toutes les provinces en 2012-2013, avec une augmentation de 3,1 % par rapport à 2011-2012. Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré une croissance moyenne de près de 3 % par année entre 2009-2010 et 2012-2013, soit le taux le plus élevé de toutes les provinces, et a connu une augmentation de 3,0 % entre 2011-2012 et 2012-2013. L'Alberta a aussi connu une importante croissance au cours des dernières années,

avec une hausse de l'emploi de 3,9 % entre 2010-2011 et 2011-2012, et de 2,4 % entre 2011-2012 et 2012-2013.

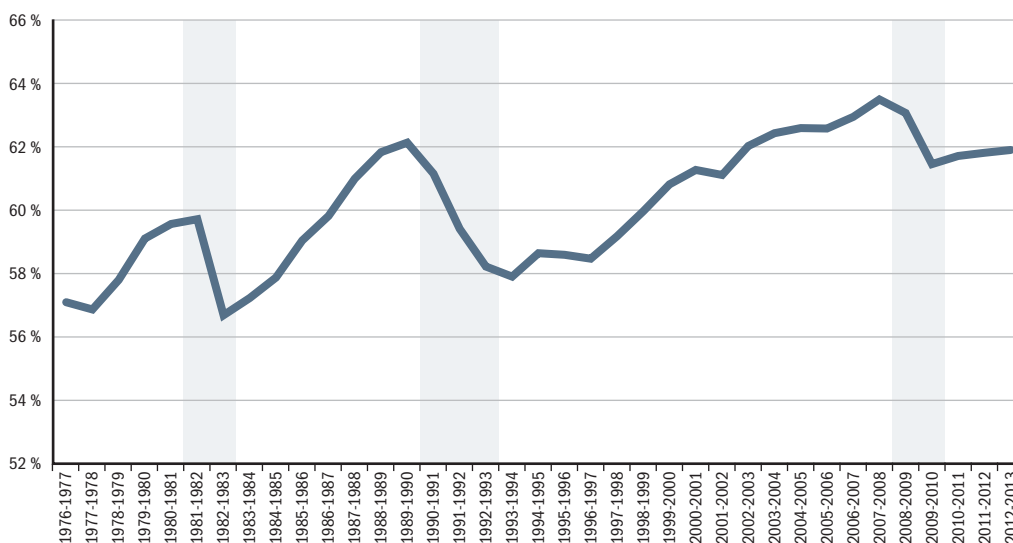
2.2 L'emploi selon l'industrie

L'emploi dans le secteur des services a augmenté de façon constante au cours de la dernière décennie, même pendant la récession de la fin des années 2000. En 2012-2013, l'emploi dans ce secteur s'est accru de 1,2 %, ce qui représente une hausse légèrement inférieure à celles de 2011-2012 (+1,4 %) et de 2010-2011 (+1,7 %). Les industries qui ont connu une forte croissance de l'emploi en 2012-2013 comprennent les services d'enseignement (+5,7 %), les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+2,6 %) ainsi que le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+2,5 %).

La croissance de l'emploi dans l'industrie des services d'enseignement a été forte tant pour l'emploi à temps plein (+5,9 %) que pour l'emploi à temps partiel (+5,3 %). De plus, la croissance dans les services d'enseignement a été particulièrement forte chez les personnes âgées de 55 ans et plus (+10,2 %), de même qu'en Saskatchewan (+9,5 %).

GRAPHIQUE 8

Taux d'emploi, Canada, de 1976-1977 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Par contre, le secteur des biens a connu un important déclin de l'emploi pendant la récession de la fin des années 2000 dont il ne s'est pas encore entièrement remis. Les pertes d'emploi dans les industries manufacturières représentent la principale raison du déclin. Toutefois, l'emploi a augmenté au cours des trois dernières années dans le secteur de la production des biens, avec une croissance de 1,8 % en 2012-2013 et de 0,9 % en 2011-2012.

En 2012-2013, le secteur de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation des carrières, et de l'extraction de pétrole et de gaz a connu une hausse marquée au chapitre de l'emploi (+6,0 %). C'est dans ce secteur de la production des biens que les plus fortes augmentations ont été enregistrées ces trois dernières années. L'emploi dans le secteur de la fabrication s'est accru de 1,6 % en 2012-2013, sa première augmentation depuis 2004-2005. L'industrie de la construction, quant à elle, a vu l'emploi augmenter de 0,8 % en 2012-2013, soit plus faiblement qu'en 2011-2012 (+2,9 %) et qu'en 2010-2011 (+5,8 %).

2.3 L'emploi selon le secteur, l'âge et la permanence de l'emploi

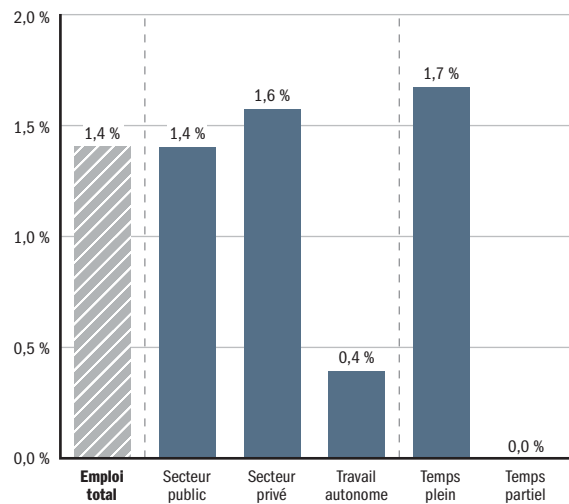
Le secteur privé a connu une croissance de l'emploi de 1,6 % en 2012-2013, comparativement à 1,4 % dans le secteur public (voir le graphique 9). Le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 0,4 % en 2012-2013. Le secteur privé représentait 64,2 % de l'emploi total, suivi par le secteur public (20,6 %) et par les travailleurs autonomes (15,2 %). La croissance de l'emploi dans le secteur privé a été plus faible que celle du secteur public entre 2007-2008 et 2010-2011, mais la croissance dans le secteur privé a été plus forte au cours des deux dernières années.

L'emploi à temps plein a compté pour toute la croissance de l'emploi (+1,7 %; +234 900) en 2012-2013, alors que l'emploi à temps partiel est demeuré stable par rapport à l'année précédente.

Le vieillissement de la population canadienne a eu des conséquences sur la population active au cours de la dernière décennie, alors que le nombre de travailleurs âgés a doublé depuis 2000-2001, passant de 1,5 million à 3,3 millions en 2012-2013. Entre-temps, la proportion de travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) et de jeunes travailleurs (15 à 24 ans) a chuté, passant respectivement de 74,0 % et

GRAPHIQUE 9

Croissance de l'emploi, de 2011-2012 à 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

de 15,6 % en 2000-2001 à 67,6 % et à 13,9 % en 2012-2013 (voir le graphique 10). La proportion de travailleurs âgés (55 ans et plus) a grimpé, passant de 10,4 % à 18,6 % au cours de la même période.

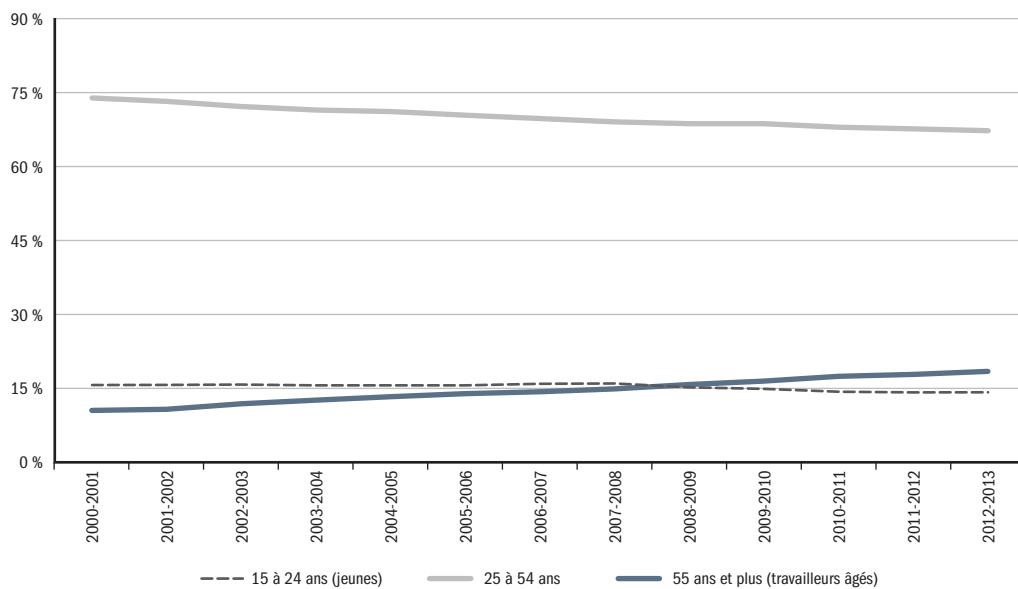
En 2012-2013, les régimes de travail temporaire – c.-à-d. les emplois saisonniers (22,5 % des travailleurs temporaires), les emplois à durée déterminée ou contractuels (53,1 %) et les emplois occasionnels (23,8 %) – représentaient 13,6 % de tous les salariés au Canada (voir le graphique 11). Parmi les 14,9 millions de salariés canadiens¹⁰, les personnes ayant un régime de travail temporaire ont augmenté en nombre (19 000 ou 0,9 % de plus) par rapport à l'année précédente.

La proportion de travailleurs âgés (55 ans et plus) comptant au nombre des salariés temporaires s'est accrue considérablement, passant de 7,1 % en 2000-2001 à 13,8 % en 2012-2013 (voir le graphique 12). La proportion de travailleurs temporaires âgés de 15 à 24 ans était relativement stable avant la récession de la fin des années 2000; elle a toutefois connu une importante diminution depuis (passant de 39,6 % en 2007-2008 à 35,8 % en 2012-2013). Le groupe des 24 à 54 ans, qui représente généralement 50 % des travailleurs temporaires au Canada, comptait pour 50,4 % des salariés temporaires en 2012-2013.

¹⁰ Selon l'Enquête sur la population active, les salariés sont des personnes qui travaillent pour d'autres. On peut les répartir en tant qu'employés du secteur public et employés du secteur privé.

GRAPHIQUE 10

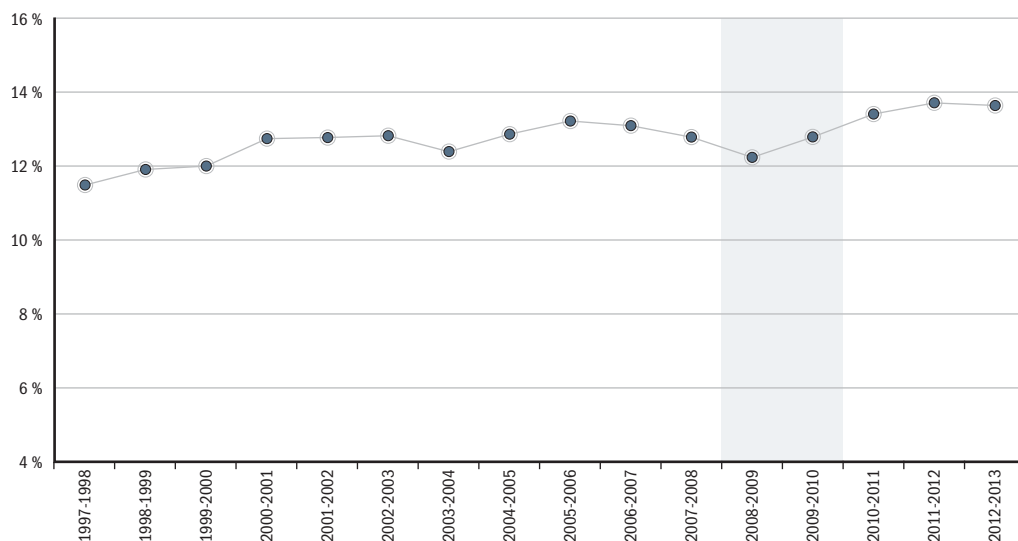
Proportion de l'emploi selon le groupe d'âge, de 2000-2001 à 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 11

Part des régimes de travail temporaire chez les salariés, de 1997-1998 à 2012-2013

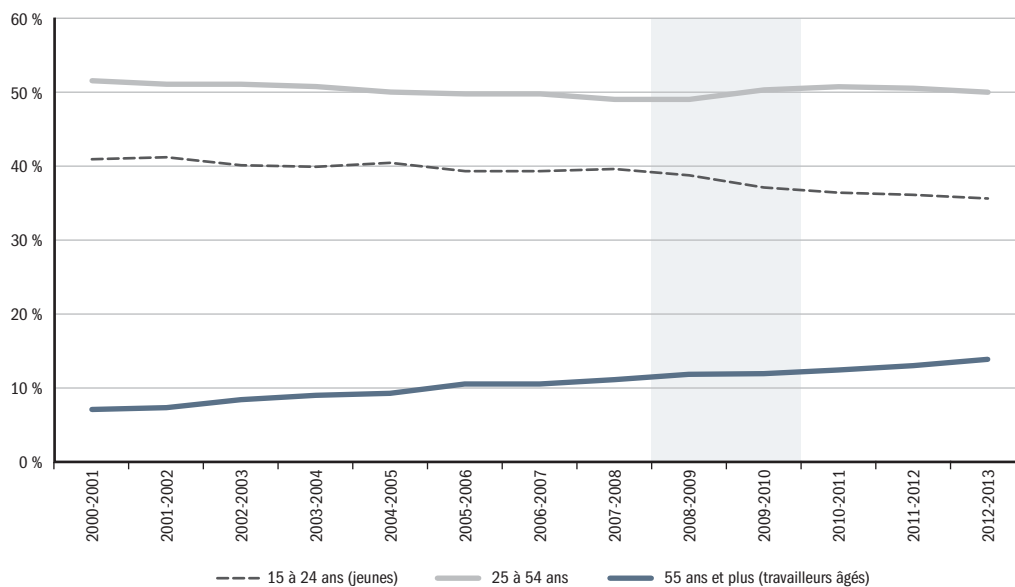


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 12

Part des régimes de travail temporaire chez les salariés selon l'âge, de 2000-2001 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2.4 L'emploi selon la taille de l'entreprise

Les petites et moyennes entreprises (PME), qui sont des sociétés comptant moins de 500 employés, jouent un rôle important dans l'économie. Selon une étude récente de Statistique Canada, les PME représentaient 54,2 % du PIB au Canada en 2005, comparativement à 50,7 % du PIB aux États-Unis¹¹.

La majorité des travailleurs canadiens ont travaillé dans une PME en 2012-2013 (8,0 millions des 14,9 millions de salariés), selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada. Toutefois, la proportion de salariés à l'emploi d'une PME suit une tendance à la baisse depuis 2000. Cette proportion était de 55,2 % en 2000-2001, comparativement à 53,9 % en 2012-2013.

Parmi les PME, les entreprises comptant moins de 20 employés représentaient 19,6 % de la population active, tandis que celles comptant de 20 à 99 employés représentaient 15,1 % de la population active. Les autres 46,1 % de la population active travaillaient pour de grandes sociétés (500 salariés ou plus).

2.5 Les salaires

La rémunération hebdomadaire moyenne¹² s'est accrue de 2,5 % en 2012-2013, pour atteindre 876 \$ (voir le graphique 13). Les salaires servent à déterminer les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs et les salariés, ainsi que le taux des prestations que peuvent toucher les prestataires. Ce taux est établi en proportion de la rémunération d'un prestataire jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA). Celui-ci était de 47 400 \$ en 2013, une augmentation de 3,3 % par rapport au montant de 45 900 \$ en 2012.

¹¹ Leung, D. et Rispoli, L., *Apport des petites et moyennes entreprises au produit intérieur brut : comparaison entre le Canada et les États-Unis*, série de documents de recherche sur l'analyse économique, Statistique Canada, Ottawa, 2011.

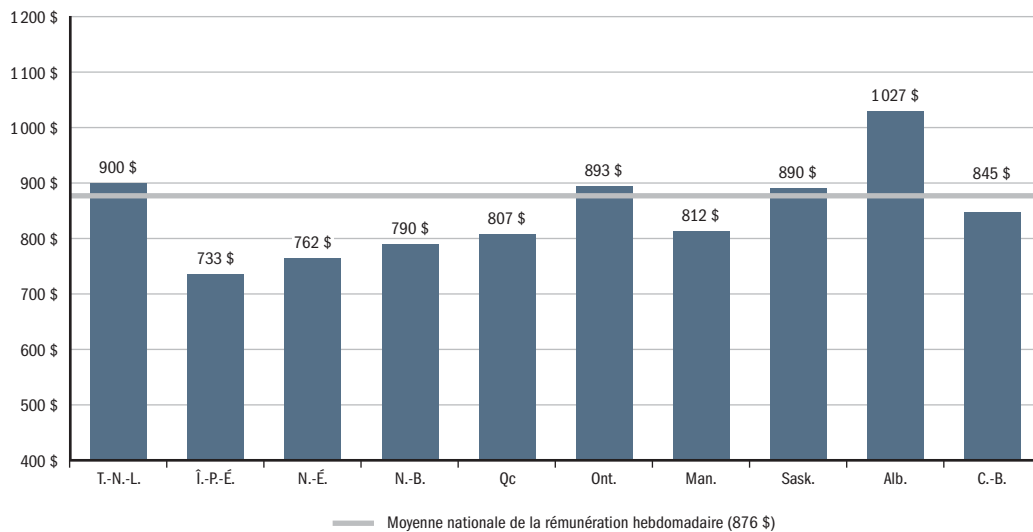
¹² La rémunération hebdomadaire moyenne est calculée en divisant la rémunération brute avant les retenues à la source (à l'exception des heures supplémentaires) par le nombre de salariés. La rémunération brute avant les retenues comprend la paye ordinaire, les primes, les commissions et les autres types de paiements spéciaux. La rémunération est exprimée en dollars courants et non pas en dollars constants.

À l'échelle provinciale, c'est en Alberta que la rémunération hebdomadaire moyenne était la plus élevée, soit 1 027 \$, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (900 \$), de l'Ontario (893 \$) et de la Saskatchewan (890 \$) (voir le graphique 13).

La rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté dans toutes les provinces en 2012-2013 (voir le graphique 14), la Saskatchewan affichant la plus forte croissance (+3,9 %), suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (+3,8 %). Le Nouveau-Brunswick a connu la plus faible croissance de la rémunération hebdomadaire (+1,8 %), suivi de l'Ontario, avec 2,0 %.

GRAPHIQUE 13

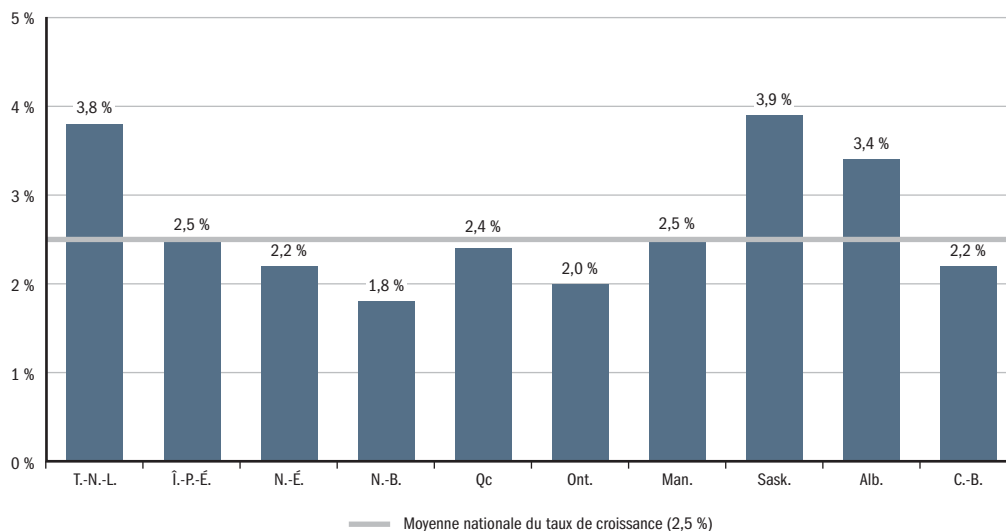
Rémunération hebdomadaire moyenne, selon la province, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

GRAPHIQUE 14

Croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne, de 2011-2012 à 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

Les salariés travaillant dans le secteur de la production des biens touchaient une rémunération hebdomadaire moyenne plus élevée (1 073 \$) que celle de ceux du secteur des services (830 \$). Au cours de la dernière décennie, la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés du secteur de la production des biens a toujours été supérieure à celle des salariés du secteur des services.

Les salariés travaillant dans les industries des mines, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz affichaient la rémunération hebdomadaire moyenne la plus élevée (1 655 \$) en 2012-2013, suivis des travailleurs des services publics (1 509 \$). L'industrie de l'hébergement et des services de restauration, quant à elle, affichait la plus faible rémunération hebdomadaire moyenne (362 \$) – l'un des facteurs contributifs étant la forte proportion de travailleurs à temps partiel au sein de l'industrie, et le nombre moyen d'heures de travail par semaine qui est moins élevé dans leur cas, comme il est décrit ci-dessous.

2.6 Les heures travaillées

Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine a augmenté pour une troisième année consécutive en 2012-2013, pour atteindre 30,6 heures. Il s'agit d'une hausse de 0,1 heure par rapport à 2011-2012. Les critères d'éligibilité aux prestations

d'assurance-emploi et la période d'admissibilité aux prestations sont fondés, en partie, sur le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées l'année précédente.

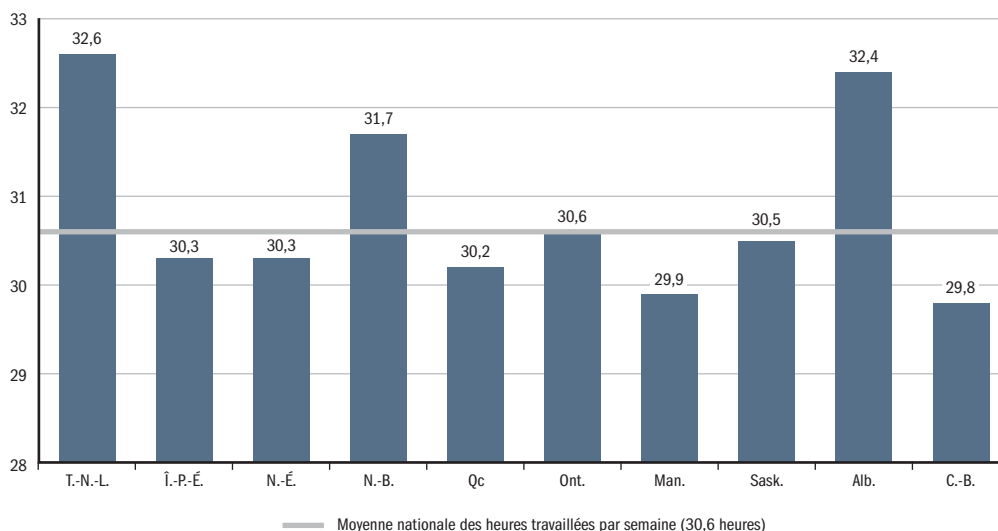
Les salariés de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Alberta et du Nouveau-Brunswick sont ceux qui ont accumulé le plus grand nombre d'heures par semaine en moyenne, soit 32,6, 32,4 et 31,7 heures, respectivement. Les salariés de Terre-Neuve-et-Labrador ont travaillé deux heures de plus par semaine que la moyenne nationale, tandis que ceux de la Colombie-Britannique et du Manitoba ont accumulé le plus petit nombre d'heures en 2012-2013, avec une moyenne de 29,8 et de 29,9 heures, respectivement (voir le graphique 15).

Les salariés du secteur de la production des biens ont travaillé, en moyenne, 37,6 heures par semaine en 2012-2013, ce qui est similaire à l'année précédente (37,5 heures par semaine). Les employés du secteur des services, quant à eux, ont travaillé 28,6 heures par semaine en moyenne au cours de la même période, ce qui est également similaire à l'année précédente (28,5 heures par semaine).

Les salariés de l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz comptaient le plus grand nombre d'heures travaillées par semaine en moyenne

GRAPHIQUE 15

Nombre moyen d'heures travaillées par semaine, selon la province, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

(40,6 heures par semaine), tandis que les services publics ont aussi enregistré un nombre considérable d'heures travaillées par semaine en moyenne (40,4 heures). Les services d'enseignement affichaient le plus petit nombre d'heures travaillées par semaine (17,8 heures par semaine), suivis de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (23,0 heures par semaine).

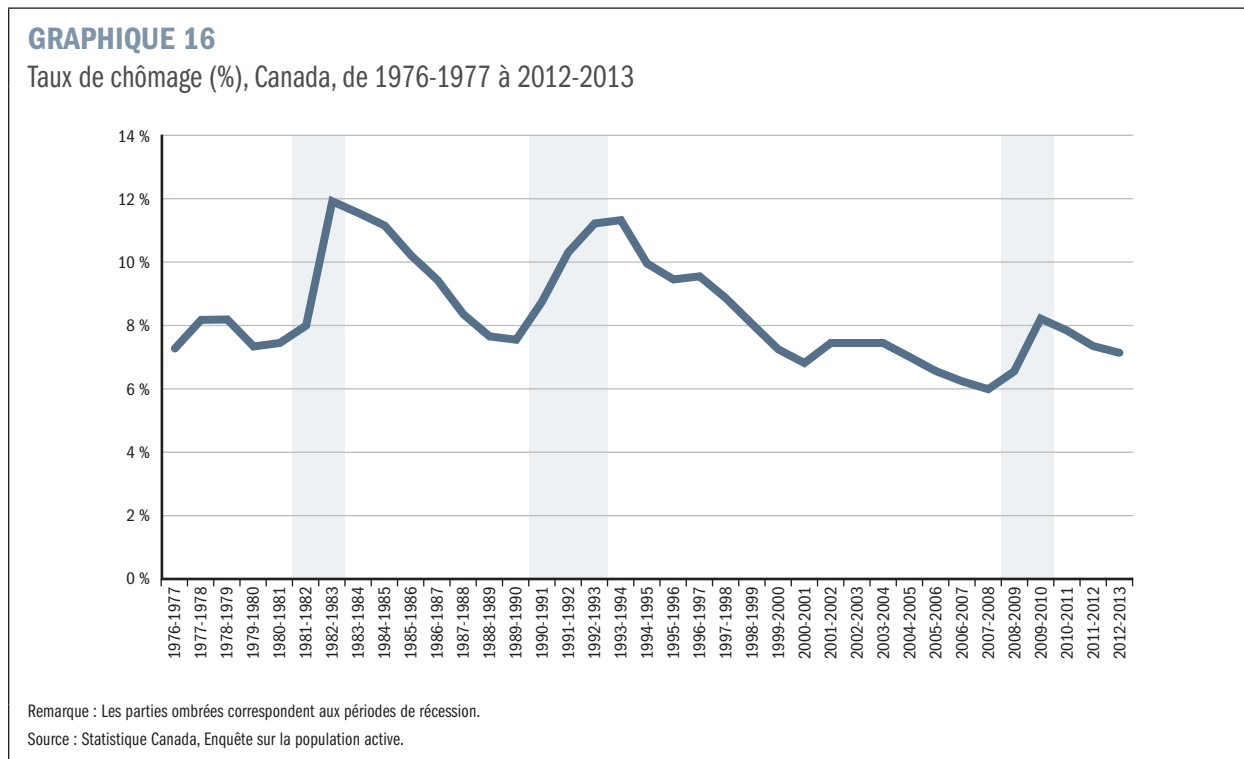
3. Le chômage

En 2012-2013, on dénombrait 1,36 million de chômeurs en moyenne dans un mois donné, ce qui représente une diminution de 1,4 % par rapport à 2011-2012.

Pour une troisième année consécutive, le taux de chômage annuel au Canada a diminué, pour s'établir à 7,2 % en 2012-2013, comparativement à 7,4 % en 2011-2012 et à 7,9 % en 2010-2011. Le taux de chômage en 2012-2013 était toujours de 1,2 point de pourcentage plus élevé que le taux

de 6,0 % enregistré en 2007-2008, soit une année avant le début de la récession de la fin des années 2000 (voir le graphique 16). Récemment, l'OCDE a prévu que le taux de chômage au Canada reculera davantage d'ici la fin de 2014, pour atteindre 6,7 %, et que l'avantage qu'il présente du point de vue du marché du travail par rapport aux États-Unis s'amenuisera puisqu'on s'attend à ce que les deux pays affichent des taux de chômage similaires au cours des prochaines années¹³.

La durée du chômage fluctue en raison d'un certain nombre de facteurs, y compris le cycle économique et les compétences requises sur le marché du travail par rapport à celles que possèdent les chômeurs. La durée moyenne du chômage est passée de 18,6 semaines en 2011-2012 à 18,1 semaines en 2012-2013 (voir le graphique 17)¹⁴. Il s'agit néanmoins d'une augmentation de 4,2 semaines par rapport à 2007-2009, soit l'année qui a précédé la récession de la fin des années 2000.

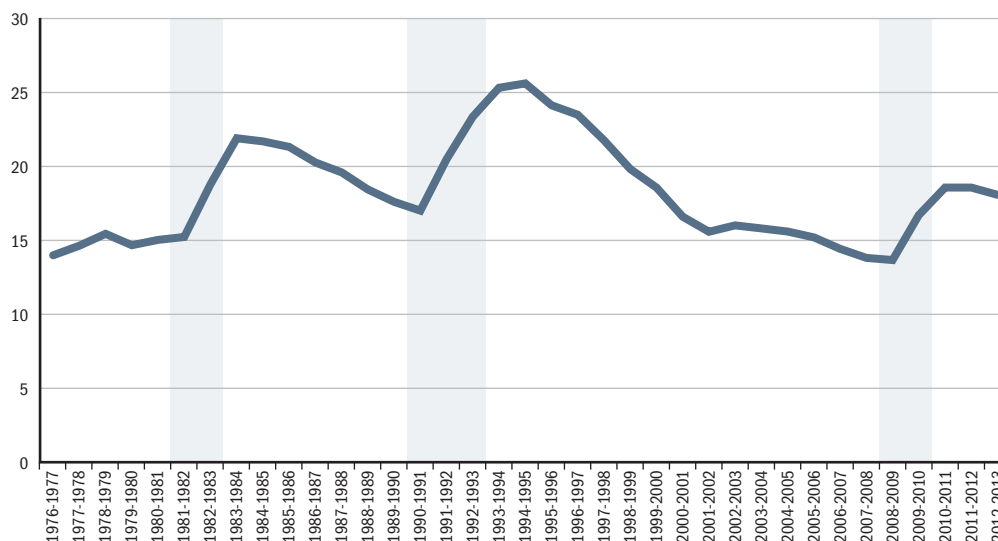


¹³ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris, 2013.

¹⁴ 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. Il convient de noter que pour être en mesure d'établir une comparaison avec les récessions précédentes, les données sur la durée du chômage d'une personne ont été limitées à 99 semaines.

GRAPHIQUE 17

Durée moyenne du chômage (en semaines), Canada, de 1976-1977 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.1 Le taux de chômage et la durée du chômage, selon la province

Les taux de chômage dans l'Ouest canadien sont demeurés beaucoup plus faibles que la moyenne nationale en raison du bon rendement économique de la région au cours des dernières années.

La Saskatchewan a enregistré le plus faible taux de chômage (4,4 %) en 2012-2013, principalement en raison de la demande des marchés énergétiques mondiaux, suivie de l'Alberta avec un taux de 4,5 %, du Manitoba, à 5,2 %, et de la Colombie-Britannique, à 6,6 %. À l'instar des autres provinces, les taux de chômage dans l'Ouest sont demeurés plus élevés que ceux observés avant la récession de la fin des années 2000, soit en 2007-2008 (voir le graphique 18).

L'Alberta ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador ont connu les plus importantes diminutions de leur taux de chômage en 2012-2013, puisque les deux provinces ont enregistré une baisse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2011-2012. À Terre-Neuve-et-Labrador, le taux de chômage est passé de 12,9 % en 2011-2012 à 12,2 % en 2012-2013.

Pour une septième année consécutive, le taux de chômage en Ontario était plus élevé que la moyenne nationale. Cela contraste avec les trois décennies qui ont précédé 2005, alors que le taux de chômage de la province était toujours inférieur à la moyenne nationale. Depuis le creux de la récession mondiale, l'Ontario a commencé à afficher des signes de reprise, le secteur des services et l'industrie de la construction ayant pris la tête au chapitre de la création d'emplois.

Le taux de chômage au Québec a glissé à 7,6 % en 2012-2013, par rapport au taux de 7,9 % en 2011-2012. Il était néanmoins supérieur au taux de chômage enregistré en 2007-2008, qui s'élevait alors à 7,1 %. Le taux de chômage dans la province a fluctué autour de 8 % depuis le début des années 2000, ce qui est considérablement moins élevé que la moyenne de 11 % enregistrée au cours des 24 années précédentes, entre 1976-1977 et 1999-2000. À l'exception de 2010-2011, le taux de chômage au Québec est demeuré supérieur à la moyenne nationale depuis les 30 dernières années.

Les provinces de l'Atlantique affichaient toujours les plus hauts taux de chômage au pays en 2012-2013. Malgré la tendance à la baisse du taux de chômage à Terre-Neuve-et-Labrador au cours des quatre dernières années, le taux est demeuré supérieur à la moyenne nationale (5,0 points de pourcentage de plus).

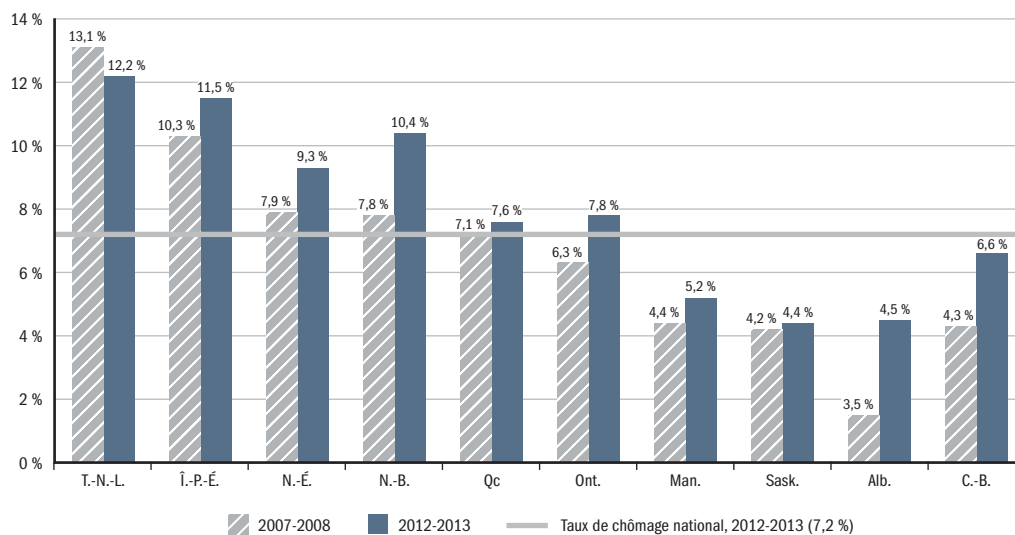
À l'Île-du-Prince-Édouard, le taux de chômage a fluctué autour de 11 % durant la dernière décennie, tandis que la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont connu des taux légèrement plus bas au cours de cette période, soit près de 8 % et de 9 % respectivement.

Les provinces où la durée du chômage est la plus longue ne sont pas nécessairement celles qui ont les plus hauts taux de chômage. Cela est probablement dû à la nature du chômage partout au pays. Par exemple, dans les provinces de l'Atlantique, les taux de chômage fluctuent selon les saisons dans une large mesure¹⁵, tandis qu'en Ontario et au Québec,

le déclin du secteur de la fabrication a entraîné l'accroissement du nombre de travailleurs déplacés et un chômage de longue durée¹⁶. Les résidents de l'Ontario ont connu la plus longue durée moyenne de chômage (19,9 semaines) en 2012-2013, suivis de ceux du Québec, avec 18,5 semaines (voir le graphique 19). Dans les autres provinces, la durée du chômage était inférieure à la moyenne nationale de 18,1 semaines. Si on établit une comparaison avec les niveaux d'avant la récession de 2007-2008, l'Ontario a connu la plus forte augmentation de la durée du chômage (+6,1 semaines), suivie de la Colombie-Britannique et du Manitoba, avec des augmentations de 5,8 semaines et de 4,7 semaines, respectivement. Terre-Neuve-et-Labrador est la seule province à avoir connu une durée moyenne du chômage plus courte en 2012-2013 qu'en 2007-2008 (-0,3 semaine).

GRAPHIQUE 18

Taux de chômage (%), selon la province, 2007-2008 et 2012-2013



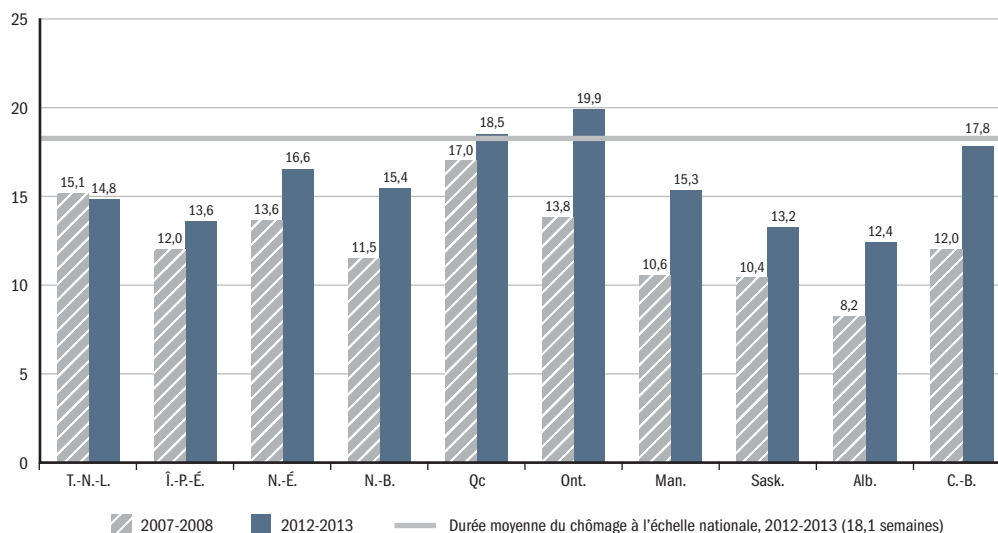
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹⁵ Andrew Sharpe and Jeremy Smith, *Labour Market Seasonality in Canada: Trends and Policy*, Centre for the Study of Living Standards (Ottawa: prepared for Human Resources and Skills Development Canada, 2005).

¹⁶ Jane Lin, *Trends in employment and wages, 2002 to 2007* (Ottawa: Statistics Canada, 2008).

GRAPHIQUE 19

Durée moyenne du chômage (en semaines), selon la province, 2007-2008 et 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.2 Le taux de chômage et la durée du chômage, selon le sexe

Les hommes ont fait face à un taux de chômage supérieur à celui observé chez les femmes en 2012-2013 (voir le graphique 20). Le taux de chômage chez les hommes a diminué de 0,1 point de pourcentage, pour atteindre 7,6 %. Il s'agit d'une baisse pour une troisième année consécutive. Chez les femmes, le taux de chômage a décliné pour une deuxième année de suite en 2012-2013, une diminution de 0,2 point de pourcentage, pour s'établir à 6,7 %. Chez les hommes et les femmes, le taux de chômage était de 1,3 et de 1,1 point de pourcentage supérieur à celui de 2007-2008, respectivement, année où les taux de chômage étaient à leur plus bas selon les données comparables.

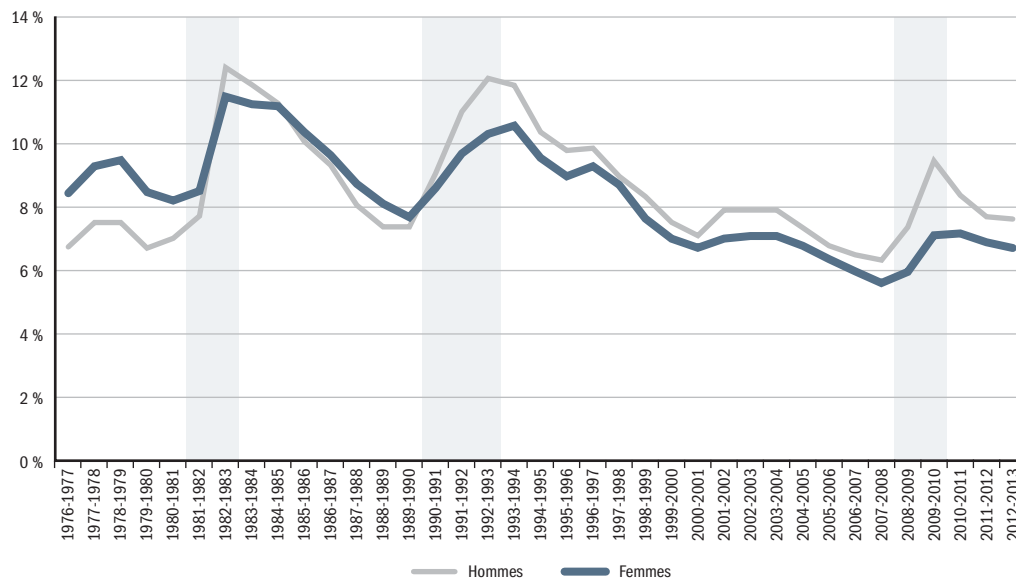
Comme l'illustre le graphique 20, l'écart entre les sexes en ce qui a trait aux taux de chômage s'est inversé au début des années 1990. Depuis ce temps, les taux de chômage chez les femmes sont demeurés plus faibles que ceux des hommes, de 0,9 point

de pourcentage en moyenne. En 2012-2013, l'écart entre les sexes était de 0,9 point de pourcentage, ce qui représente une amélioration par rapport aux 2,4 points de pourcentage observés en 2009-2010, année marquant l'écart le plus important jamais enregistré depuis la collecte de données comparables en 1976-1977 par Statistique Canada. L'écart relatif au taux de chômage a tendance à être plus élevé entre les sexes pendant les périodes de récession, puis il se rétrécit en période de reprise.

Comme le montre le graphique 21, au cours des 30 dernières années, la durée moyenne de la période de chômage a presque toujours été plus longue chez les hommes que chez les femmes. En 2012-2013, la durée moyenne du chômage a été de 18,5 semaines chez les hommes et de 17,7 semaines chez les femmes.

GRAPHIQUE 20

Taux de chômage, selon le sexe, de 1976-1977 à 2012-2013

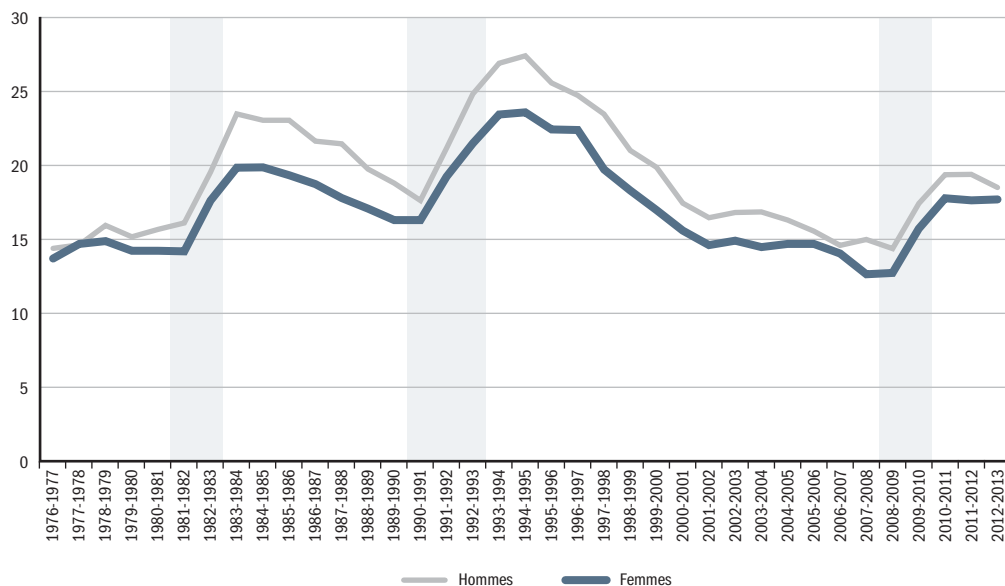


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 21

Durée moyenne du chômage (en semaines), selon le sexe, de 1976-1977 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.3 Le taux de chômage et la durée du chômage, selon l'âge

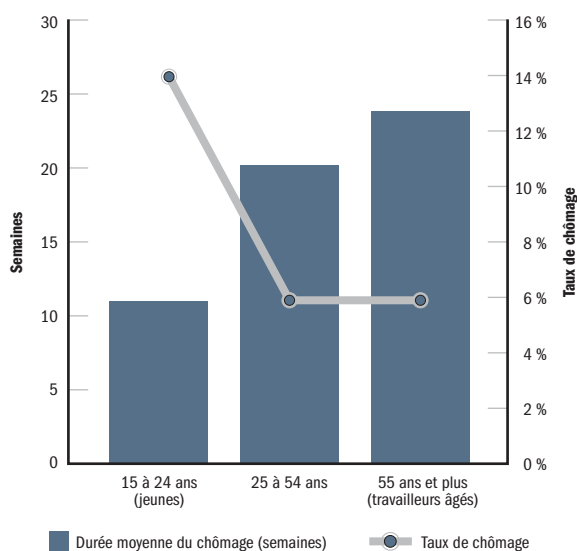
En 2012-2013, les taux de chômage n'ont pratiquement pas changé pour tous les principaux groupes d'âge. Chez les personnes de 25 à 54 ans, le taux de chômage est passé de 6,1 % en 2011-2012 à 5,9 % en 2012-2013. Dans le cas des jeunes âgés de 15 à 24 ans, le taux de chômage est demeuré stable, à 14,1 %, tandis que chez les travailleurs âgés (55 ans et plus), il est passé de 6,2 % à 6,0 %.

Même si les jeunes Canadiens ont de nouveau été confrontés à des taux de chômage plus élevés en 2012-2013, la durée moyenne de leur période de chômage a été beaucoup plus courte (11,1 semaines) que celles observées chez les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés, à savoir 20,3 semaines et 23,9 semaines respectivement (voir le graphique 22). Autrement dit, les périodes de chômage durent généralement plus longtemps dans le cas des cohortes plus âgées et ce, même si elles sont moins susceptibles que les jeunes d'être en chômage.

En 2012-2013, le taux de chômage chez les jeunes était 2,4 fois plus élevé que celui des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans), c.-à-d. 14,1 % et 6,0 % respectivement. Il s'agit de l'écart le plus important entre les deux groupes par rapport au taux de chômage depuis la publication des premières données comparables en 1976-1977 (voir le graphique 23).

GRAPHIQUE 22

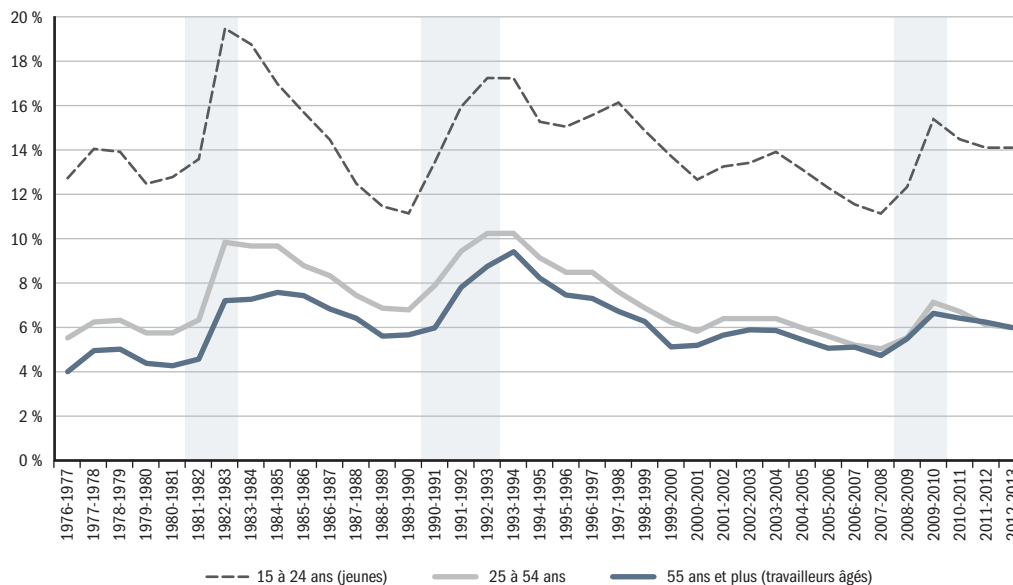
Durée moyenne du chômage et taux de chômage, selon le groupe d'âge, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 23

Taux de chômage, selon le groupe d'âge, de 1976-1977 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.4 Le taux de chômage, selon le niveau de scolarité

Les Canadiens qui ont un plus haut niveau de scolarité obtiennent généralement de meilleurs résultats sur le marché du travail, puisque le taux de chômage est inversement lié au niveau de scolarité. En 2012-2013, le taux de chômage chez les détenteurs d'un grade universitaire¹⁷ était de 5,0 %, comparativement

à 5,7 % chez ceux qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires¹⁸ et à 8,1 % dans le cas des diplômés du secondaire¹⁹ (voir le graphique 24). Le taux de chômage s'élevait à 14,8 % chez les personnes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires²⁰.

¹⁷ Ce groupe comprend les personnes qui ont au moins un baccalauréat.

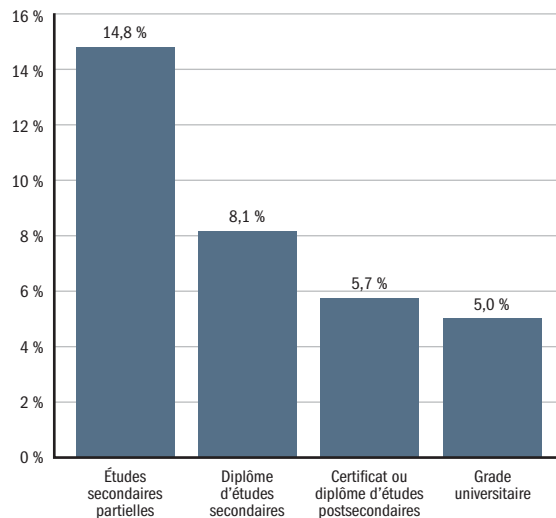
¹⁸ Ce groupe comprend les personnes qui ont obtenu un certificat (y compris les certificats d'une école de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Cela comprend les certificats délivrés par une école de formation professionnelle, une formation en apprentissage, un collège communautaire, un collège d'enseignement général et professionnel (cégep) et une école de sciences infirmières, ainsi que les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

¹⁹ Ce groupe comprend les personnes qui ont obtenu leur diplôme d'études secondaires et ceux qui ont obtenu leur diplôme d'études secondaires et qui ont fait quelques années d'études postsecondaires (non achevées).

²⁰ Ce groupe comprend les personnes qui comptent de zéro à huit années de scolarité et les personnes qui ont des études secondaires partielles.

GRAPHIQUE 24

Taux de chômage, selon le niveau de scolarité, Canada, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.5 Le chômage, selon le motif du chômage

Les périodes de chômage s'expliquent par un certain nombre de facteurs. Le motif d'une période de chômage donnée est un facteur clé pour déterminer l'éligibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi. Généralement, les prestations sont seulement offertes aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables ou qui l'ont quitté pour une raison valable²¹.

En 2012-2013, les personnes qui se sont retrouvées en chômage en raison d'une perte d'emploi (qui ont perdu leur emploi)²² représentaient la plus forte proportion de chômeurs au Canada (43,4 %). D'autre part, les personnes qui se sont retrouvées en chômage après avoir démissionné (ont quitté leur emploi)²³ formaient la plus faible proportion (18,7 %) de chômeurs. Les personnes qui n'ont pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé comptaient pour 37,9 % des chômeurs. Comme le montre le tableau 1, ces chiffres sont similaires à ceux observés en 2011-2012.

Cependant, une comparaison avec les chiffres d'avant la récession, soit ceux de 2007-2008, témoigne de changements importants. Par exemple, la proportion de chômeurs qui ont quitté leur emploi a chuté de 5,6 points de pourcentage pendant la récession, passant de 24,3 % en 2007-2008 à 18,7 % en 2012-2013.

TABLEAU 1

Proportion du chômage, selon le motif du chômage, de 2007-2008 à 2012-2013

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Personnes qui ont quitté leur emploi	24,3 %	22,0 %	18,0 %	17,7 %	18,5 %	18,7 %
Personnes qui ont perdu leur emploi	45,7 %	49,4 %	51,8 %	45,8 %	42,7 %	43,4 %
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	29,9 %	28,5 %	30,1 %	36,5 %	38,8 %	37,9 %

²¹ Service Canada détermine si le motif de cessation d'emploi d'un demandeur est valable du point de vue de l'admissibilité à l'assurance-emploi, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²² Les personnes qui ont perdu leur emploi sont celles qui sont actuellement sans travail, qui ont travaillé en dernier au cours l'année précédente et qui ont quitté leur emploi de façon involontaire (conjoncture économique ou réduction du personnel). Cela comprend les mises à pied temporaires ou permanentes.

²³ Les personnes qui ont quitté leur emploi sont celles qui n'ont pas de travail à l'heure actuelle, qui ont travaillé pour la dernière fois au cours de l'année précédente et qui ont quitté leur emploi volontairement. Les motifs de leur départ comprenaient : une maladie, des responsabilités personnelles ou familiales, un retour aux études, aucune raison particulière, un changement de domicile, une insatisfaction à l'égard de l'emploi, un départ à la retraite, la vente ou la fermeture de leur entreprise (travailleurs autonomes seulement) et une grossesse.

3.6 Le chômage selon la durée

En 2012-2013, la plupart des chômeurs (76,2 %) ont été en chômage pendant 26 semaines ou moins, tandis que 33,7 % d'entre eux ont connu cette situation pendant quatre semaines ou moins (voir le graphique 25). Les personnes en chômage pendant 27 semaines ou plus représentaient 19,4 % de l'ensemble des chômeurs (ou 263 800 personnes).

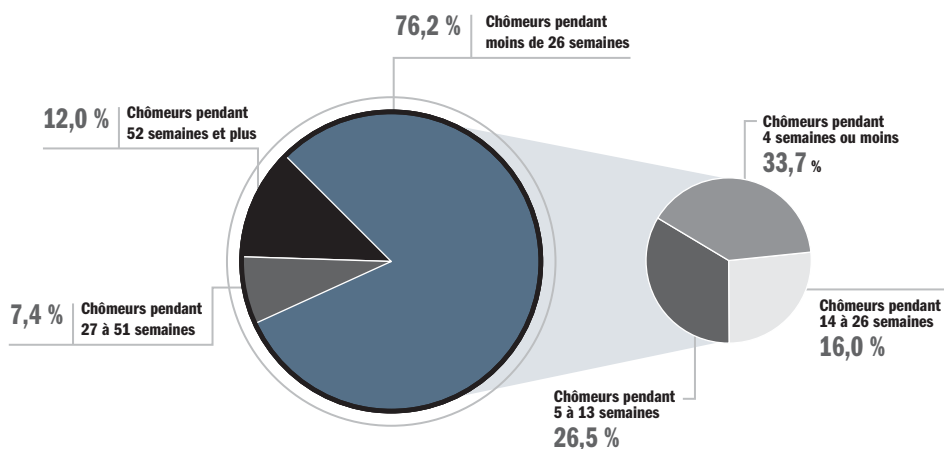
Toutefois, la proportion de chômeurs de longue date – les personnes qui sont sans emploi depuis un an ou plus – a presque doublé depuis le début de la récession de la fin des années 2000. En 2012-2013, 162 600 personnes, représentant 12,0 % de la population en chômage, ont vécu cette situation pendant au moins un an. Même si ce pourcentage a diminué de 0,9 point comparativement à l'année précédente, ce chiffre est toujours plus élevé qu'il ne l'était en 2007-2008, alors qu'il se situait à 6,9 % (voir le graphique 26).

Selon l'OCDE, les chômeurs de longue date au Canada représentaient 12,5 % du nombre total de chômeurs en 2012 (voir le graphique 27), ce qui est largement inférieur aux proportions observées dans les autres pays du G7, comme l'Italie (53,0 %) et le Japon (45,5 %).

En 2012-2013, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec affichaient les plus fortes proportions de chômeurs de longue date, avec un taux de 14,3 %, de 12,1 % et de 12,1 % respectivement (voir le graphique 28). Les proportions dans les quatre provinces de l'Atlantique étaient plus faibles, variant de 6,3 % à 8,8 %. Selon un récent rapport de l'OCDE, malgré une amélioration du marché du travail, le problème du chômage de longue date est toujours présent au Canada, principalement en raison des obstacles à la mobilité géographique et professionnelle, du déséquilibre des compétences et du fait que les employeurs préfèrent embaucher les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes en chômage depuis peu²⁴.

GRAPHIQUE 25

Répartition du nombre total de chômeurs, 2012-2013



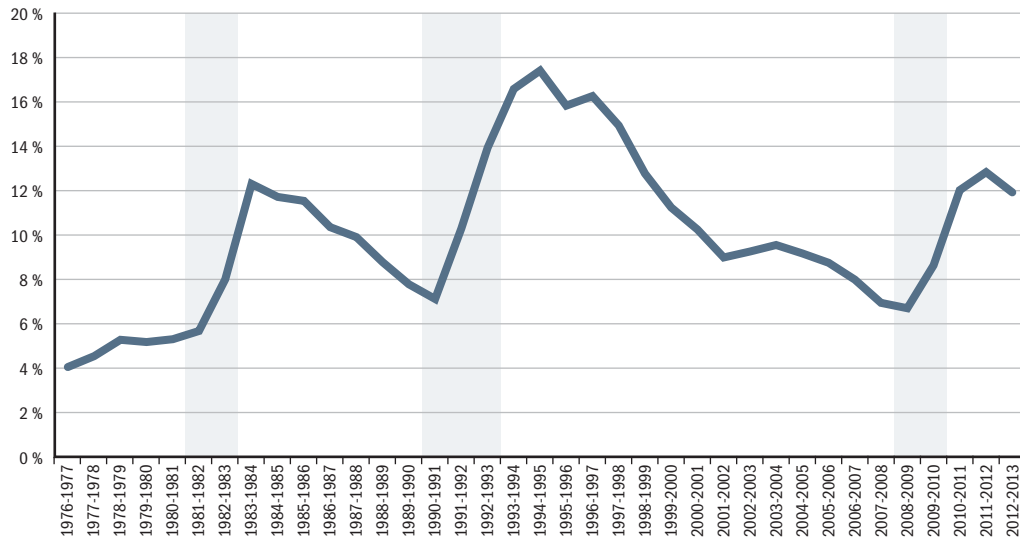
Remarque : La somme des pourcentages pour la répartition des chômeurs ne correspond pas à 100 %, car la catégorie « inconnu » n'est pas présentée ici.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

²⁴ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris, 2013.

GRAPHIQUE 26

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, de 1976-1977 à 2012-2013



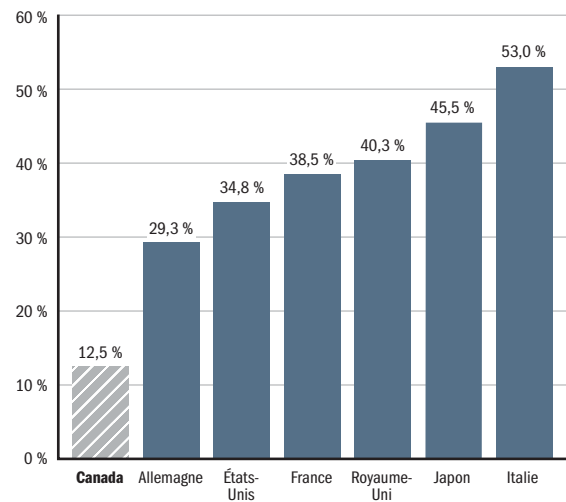
Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'Ontario a enregistré la plus forte hausse en points de pourcentage de la proportion de chômeurs de longue date depuis 2007-2008 (+7,5 points de pourcentage), suivie de la Colombie-Britannique, avec une augmentation de 5,7 points de pourcentage. En 2012-2013, la proportion de chômeurs de longue date chez les 55 ans et plus était plus élevée en Ontario et en Colombie-Britannique, avec 23,7 % et 24,7 % respectivement. Depuis 2007-2008, la proportion de chômeurs de longue date chez les 55 ans et plus, en pourcentage du chômage total, a augmenté de 10,5 et 6,6 points de pourcentage en Ontario et en Colombie-Britannique, respectivement.

GRAPHIQUE 27

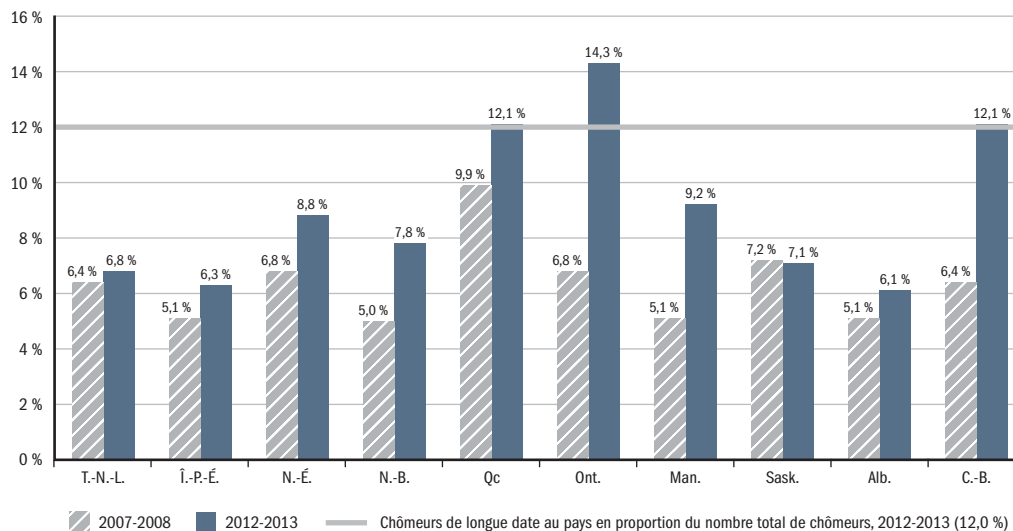
Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, pays du G7, 2012



Source : Organisation de coopération et de développement économiques, Base de donnée StatExtracts.

GRAPHIQUE 28

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs (%), selon la province, de 2007-2008 à 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.7 Postes vacants et ratio chômeurs-postes vacants

En 2012-2013, on dénombrait, en moyenne, 243 800 postes vacants au Canada dans un mois donné, comparativement à 238 700 en 2011-2012. Pour chaque poste vacant, il y avait une moyenne de 5,6 chômeurs en 2012-2013, ce qui représente une légère diminution par rapport à 5,8 chômeurs en 2011-2012. Les provinces de l'Ouest ont enregistré les plus faibles ratios chômeurs-postes vacants²⁵, et les provinces de l'Atlantique, les plus élevés (voir le graphique 29).

L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale affichait un ratio de 1,2 chômeur par poste vacant, soit le plus faible ratio parmi les dix plus grandes industries au Canada. Les services d'enseignement, quant à eux, avaient le ratio le plus élevé au sein de ces industries, avec un nombre de 7,2 chômeurs pour chaque poste vacant (voir le graphique 30)²⁶.

Le nombre de postes vacants varie considérablement entre les provinces (voir le graphique 31). En 2012-2013, l'Ontario comptait le plus grand nombre de postes vacants (76 000), suivie de l'Alberta (55 500) et du Québec (45 200). Dans les quatre provinces de l'Atlantique, on dénombrait un total de 12 000 postes vacants en 2012-2013.

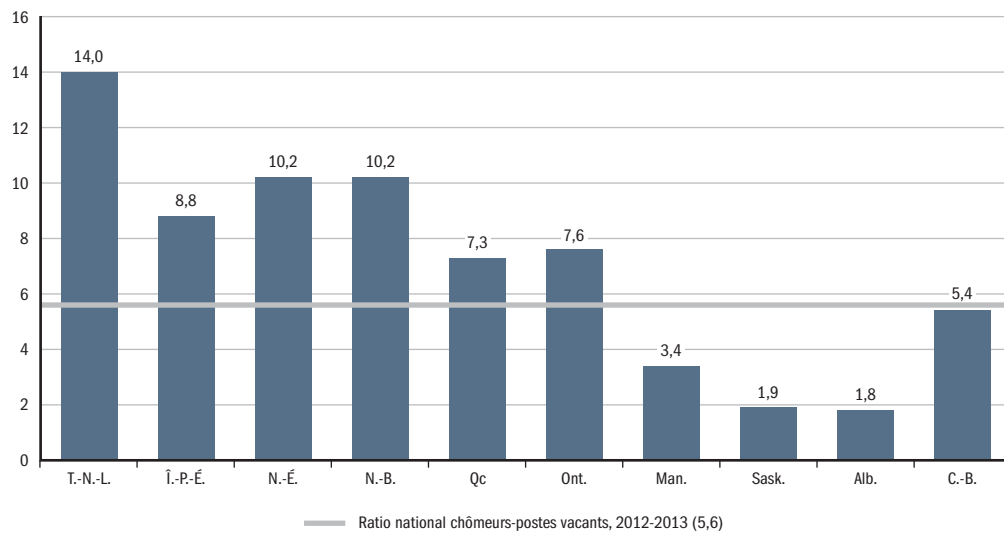
Comme le montre le graphique 32, l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale comptait le plus grand nombre de postes vacants (39 000), suivie de l'industrie du commerce de détail (25 700) et de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (25 000). L'industrie des services d'enseignement affichait le plus faible nombre de postes vacants, soit 7 400.

²⁵ Les données sur les postes vacants sont recueillies au moyen de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE), qui constitue une enquête mensuelle. Un poste est désigné vacant s'il répond aux trois conditions suivantes : un poste précis existe; le travail pourrait commencer dans les 30 jours; et l'employeur cherche activement des employés hors de l'organisation afin de doter le poste. Le ratio chômeurs-postes vacants est calculé à l'aide des données de l'EPA, en divisant le nombre total de chômeurs (quelle que soit leur expérience de travail antérieure) par le nombre de postes vacants. Le ratio obtenu, qui correspond au nombre de chômeurs disponibles pour chaque poste à pourvoir, constitue une mesure de la tension sur le marché du travail.

²⁶ Les ratios chômeurs-postes vacants propres à l'industrie visent les personnes qui ont travaillé dans ces industries au cours des 12 mois précédents. Les personnes qui n'ont jamais travaillé ou qui n'ont pas travaillé pendant au moins 12 mois ne font pas partie de ces ratios propres à l'industrie.

GRAPHIQUE 29

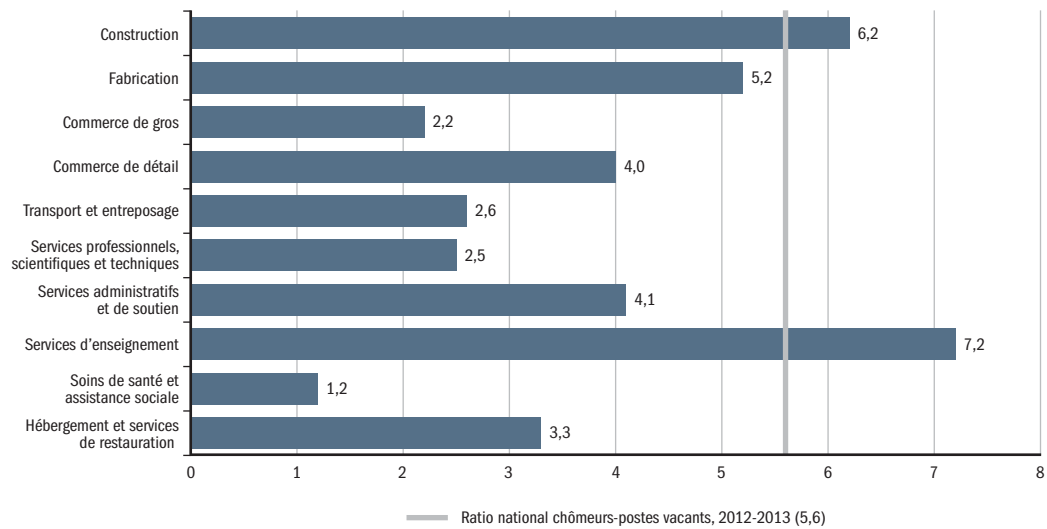
Ratio chômeurs-postes vacants (nombre de chômeurs par poste vacant), selon la province, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants.

GRAPHIQUE 30

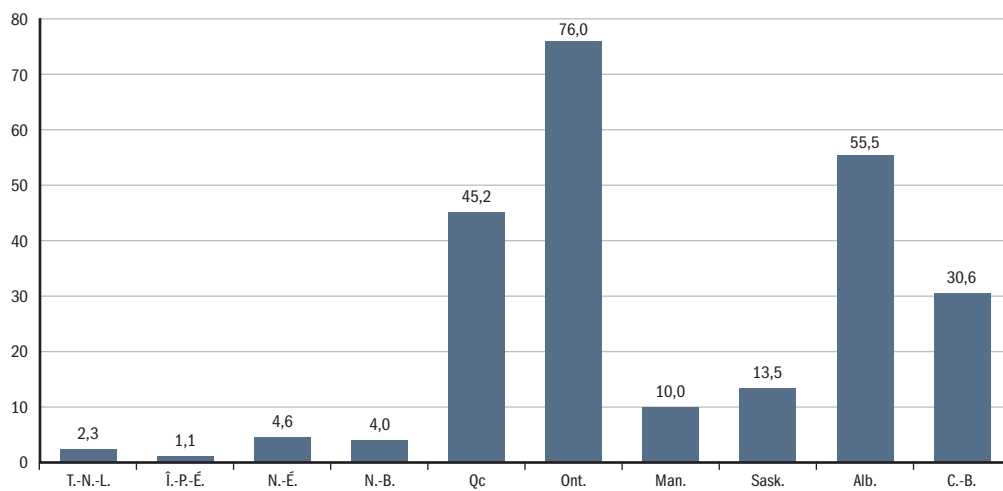
Ratio chômeurs-postes vacants (nombre de chômeurs par poste vacant), selon l'industrie, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants.

GRAPHIQUE 31

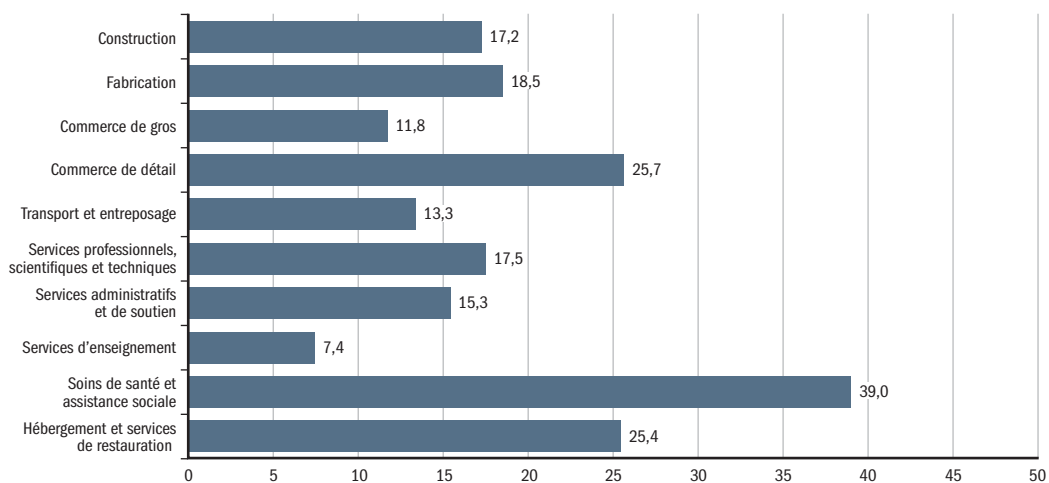
Nombre de postes vacants (en milliers), selon la province, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants.

GRAPHIQUE 32

Nombre de postes vacants (en milliers), selon l'industrie, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants.

CHAPITRE 2

RÉPERCUSSIONS ET EFFICACITÉ DE LA PARTIE I DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

Ce chapitre porte sur l'utilisation, les répercussions et l'efficacité des prestations de revenu de l'assurance-emploi qui sont offertes en vertu de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi.

La section I analyse l'ensemble des prestations de revenu pour toutes les catégories (prestations régulières, prestations de pêcheur, prestations spéciales et prestations pour travail partagé).

La section II examine le soutien du revenu qu'assurent les prestations régulières aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables. La section III porte sur les prestations de pêcheur qui sont versées aux pêcheurs indépendants. La section IV examine le rôle que joue l'assurance-emploi lorsqu'il s'agit d'aider les Canadiens à concilier engagements professionnels et responsabilités familiales ou à surmonter une maladie en leur offrant des prestations spéciales, comme les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de soignant. La section V traite des prestations pour travail partagé, qui aident les employeurs et les employés à éviter les mises à pied temporaires en cas de réduction du niveau normal d'activité d'une entreprise. La section VI dresse un profil

des entreprises et de leur utilisation des prestations de revenu (c.-à-d. l'usage qu'en font leurs employés). Enfin, la section VII fournit des renseignements généraux sur les finances de l'assurance-emploi.

À moins d'indication contraire, les chiffres, les tableaux et les graphiques présentés dans ce chapitre sont fondés sur un échantillon de 10 %¹ des données administratives de l'assurance-emploi. Tout au long du chapitre, les données de 2012-2013 sont comparées aux données des exercices précédents et, dans certains cas, des tendances à plus long terme sont examinées². On trouvera à l'annexe 2 un complément d'information sur les prestations analysées dans ce chapitre. En plus d'examiner l'utilisation (c.-à-d. les demandes présentées³ et les prestations versées⁴), le chapitre présente aussi différentes mesures du caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi relevant de la partie I.

¹ En raison du nombre relativement limité de demandes de prestations de pêcheur, de prestations pour travail partagé et de prestations de soignant, la totalité, c.-à-d. 100 %, des demandes de ces catégories présentées en 2012-2013 a été prise en compte pour assurer la fiabilité des résultats.

² Dans ce rapport, les données administratives permettent de dresser un bref portrait des demandes enregistrées en août chaque année. Un portrait dressé plus tard pour l'exercice 2012-2013 donnerait des chiffres légèrement différents, sans que les conclusions soient changées pour autant sur le plan qualitatif.

³ Par « demandes », on entend les nouvelles demandes présentées en 2012-2013 à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. Une même demande peut comprendre plusieurs types de prestations.

⁴ Certaines prestations versées en 2012-2013 pourraient découler de demandes présentées lors d'exercices précédents.

La principale source utilisée dans ce rapport pour examiner la couverture de l'assurance-emploi ainsi que l'éligibilité des demandeurs et l'accessibilité aux prestations parmi les chômeurs est l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi qui est menée par Statistique Canada. De plus, les données provenant de l'Enquête sur la population active sont utilisées pour explorer l'éligibilité aux prestations parmi la population employée. Le chapitre renferme également une analyse supplémentaire des cessations d'emploi, qui a été réalisée à partir des relevés d'emploi.

Le chapitre analyse également le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi relevant de la partie I en fonction de divers indicateurs, notamment le niveau des prestations, la période d'admissibilité, la durée des prestations, l'épuisement des prestations ainsi que la redistribution du revenu assurée par les prestations. Le niveau des prestations est essentiellement un indicateur de la générosité des prestations, qui est habituellement exprimée en fonction du montant de la prestation hebdomadaire moyenne. La période d'admissibilité correspond au nombre maximum de semaines de prestations payables, qui varie selon le genre de prestations, tandis que la durée est le nombre moyen de semaines de prestations utilisées par les prestataires. L'épuisement des prestations survient dans deux cas : lorsque toutes les semaines de prestations régulières admissibles ont été versées ou lorsque la demande a atteint la dernière semaine de la période de prestations avant que toutes les prestations régulières admissibles aient été versées. Enfin, la redistribution du revenu assure un transfert de revenu des travailleurs à revenu élevé vers les travailleurs à faible revenu, ainsi que des provinces et des régions où le chômage est faible vers les provinces et les régions où il est élevé.

De plus, tout au long du chapitre, plusieurs dispositions clés de l'assurance-emploi, ainsi que des projets pilotes y étant rattachés, sont examinés. Les dispositions de l'assurance-emploi (caractéristiques permanentes du régime d'assurance-emploi) sont prescrites par la loi, tandis que les projets pilotes sont des mesures temporaires qui modifient ou remplacent les dispositions en vigueur. Les projets pilotes de l'assurance-emploi servent à tester et à évaluer les répercussions que de nouvelles approches auraient sur le marché du travail avant qu'un changement permanent à l'assurance-emploi ne soit envisagé. Au moyen de ces dispositions et de ces projets pilotes, le régime cherche à établir un équilibre entre le versement de prestations de revenu adéquates d'une part, et l'attachement au

marché du travail d'autre part. Pour ce faire, le régime offre des incitatifs aux prestataires d'assurance-emploi pour qu'ils travaillent davantage avant de présenter une demande et pour qu'ils travaillent pendant une période de prestations.

Ce chapitre rend compte également des modifications apportées au régime d'assurance-emploi en vertu du Plan d'action économique de 2012 et de celui de 2013. Ces modifications comprennent l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, qui clarifiait la responsabilité incombant aux prestataires d'assurance-emploi d'effectuer une recherche d'emploi raisonnable; l'approche des meilleures semaines variables pour établir le montant hebdomadaire des prestations d'assurance-emploi; et le nouveau projet pilote relatif au Travail pendant une période de prestations. Le Plan d'action économique de 2013 a également prolongé d'un an le crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises, qui peut s'élever jusqu'à 1 000 \$ selon l'augmentation des cotisations à l'assurance-emploi versées par un petit employeur en 2013 par rapport à celles de 2012.

L'annexe 7 du rapport fournit un compte rendu détaillé des importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi entre janvier 1996 et mars 2013.

I. TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU

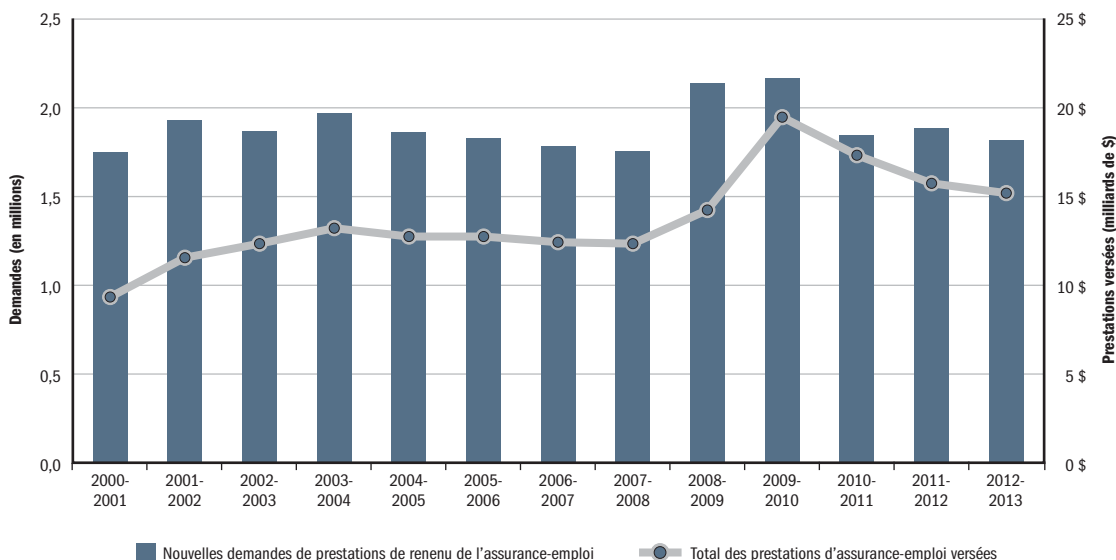
1. Total des prestations de revenu, des demandes et des versements

En 2012-2013, le nombre total des nouvelles demandes d'assurance-emploi ainsi que les prestations versées ont diminué par rapport à 2011-2012.

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi a diminué de 3,4 % (-63 680), passant de 1,88 million en 2011-2012 à 1,82 million en 2012-2013. Comme le montre le graphique 1, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a grimpé jusqu'à 2,14 millions en 2008-2009, puis à 2,17 millions en 2009-2010, des hausses qui s'expliquent essentiellement par la récession de la fin des années 2000. Depuis 2010-2011, le volume des demandes d'assurance-emploi a diminué légèrement, avec la croissance modérée de l'économie.

GRAPHIQUE 1

Total des demandes d'assurance-emploi et total des prestations d'assurance-emploi, de 2000-2001 à 2012-2013



La diminution du nombre total de demandes d'assurance-emploi en 2012-2013 était principalement attribuable à une baisse de 4,6 % (-65 460) du nombre de demandes de prestations régulières et à une diminution de 41,5 % (-9 865) du nombre de demandes de prestations pour travail partagé. Le tableau 1 montre la répartition de toutes les demandes relevant de la partie I de l'assurance-emploi en 2012-2013.

En plus de la diminution du nombre total de demandes d'assurance-emploi, le total des prestations versées a aussi diminué de 3,1 % (-0,5 milliard de dollars), passant de 15,7 milliards de dollars en 2011-2012 à 15,2 milliards de dollars en 2012-2013, après la baisse de 9,4 % (-1,6 milliard de dollars) enregistrée en 2011-2012. En 2012-2013, les prestations avaient décliné pour une troisième année consécutive, mais elles étaient toujours beaucoup plus élevées que celles d'avant la récession de la fin des années 2000. En particulier, le total des prestations de revenu était plus élevé de 23,4 % en 2012-2013 par rapport à 2007-2008 (12,3 milliards de dollars). De multiples facteurs permettent d'expliquer pourquoi les prestations étaient plus élevées en 2012-2013 qu'en 2007-2008. Premièrement, entre les exercices 2001-2002 et 2006-2007, la moyenne des prestations hebdomadaires a augmenté de 9,2 %.

En comparaison, la moyenne des prestations hebdomadaires a augmenté de 14,5 % entre 2007-2008 et 2012-2013.

Le taux de croissance plus élevé des prestations hebdomadaires moyennes depuis 2007-2008 a contribué à la hausse de la somme versée en prestations de revenu en 2012-2013. Deuxièmement, la durée moyenne des prestations versées aux prestataires réguliers a été plus longue à partir de l'exercice 2007-2008. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation* de 2013-2014 fournira une mise à jour de la durée moyenne des prestations régulières utilisées en 2012-2013. Troisièmement, le taux de chômage au Canada a augmenté, passant de 6,0 % en 2007-2008 à 7,2 % en 2012-2013. Cette hausse donne à penser que les possibilités d'emploi se sont faites moins nombreuses au cours de l'exercice, de sorte que certains prestataires d'assurance-emploi ont touché des prestations pendant une plus longue période.

La baisse du total des prestations d'assurance-emploi entre 2011-2012 et 2012-2013 s'explique en grande partie par une diminution de 6,1 % des prestations régulières (qui sont passées de 10,7 milliards de dollars en 2011-2012 à 10,1 milliards de dollars en 2012-2013), du fait que l'économie a continué de se rétablir et que les mesures temporaires de l'assurance-emploi adoptées en raison de la récession de la fin des années 2000 ont pris fin. Comme le montre le graphique 2, les prestations régulières représentaient 66,1 % de l'ensemble des

prestations de revenu en 2012-2013, soit un recul par rapport à 68,2 % au cours de l'exercice précédent (-2,1 points de pourcentage). Les prestations spéciales représentaient 29,5 % de toutes les prestations, une augmentation par rapport à 27,3 % l'année précédente (+2,2 points de pourcentage). Tous les

autres types de prestations, y compris les prestations de pêcheur, les prestations pour travail partagé et les prestations versées aux participants des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) en vertu de la partie I, comptaient pour 4,5 % du total des prestations de revenu. Le chapitre 3 fournit de l'information plus détaillée au sujet des PEMS, et l'annexe 2.1 présente de l'information plus détaillée sur l'ensemble des prestations de revenu.

Le nombre de demandes de prestations régulières et les montants versés en prestations tendent à être plus sensibles aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail, alors que le nombre de demandes de prestations spéciales et les montants qui s'y rattachent sont généralement plus sensibles aux changements d'ordre démographique et aux changements dans les caractéristiques de la population active. Par exemple, le taux de chômage a décliné de 0,2 point de pourcentage en 2012-2013, passant de 7,4 % en 2011-2012 à 7,2 %. Ce recul concorde avec la diminution de 4,6 % (-65 460) du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et de la baisse de 6,1 % (-649,2 millions de dollars) du montant versé en prestations. On a cependant constaté une augmentation de 0,3 % (+1 540) du nombre de demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et une hausse de 4,7 % (+200,9 millions de dollars) de la somme des prestations spéciales.

TABEAU 1
Total des demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi (partie I), 2012-2013

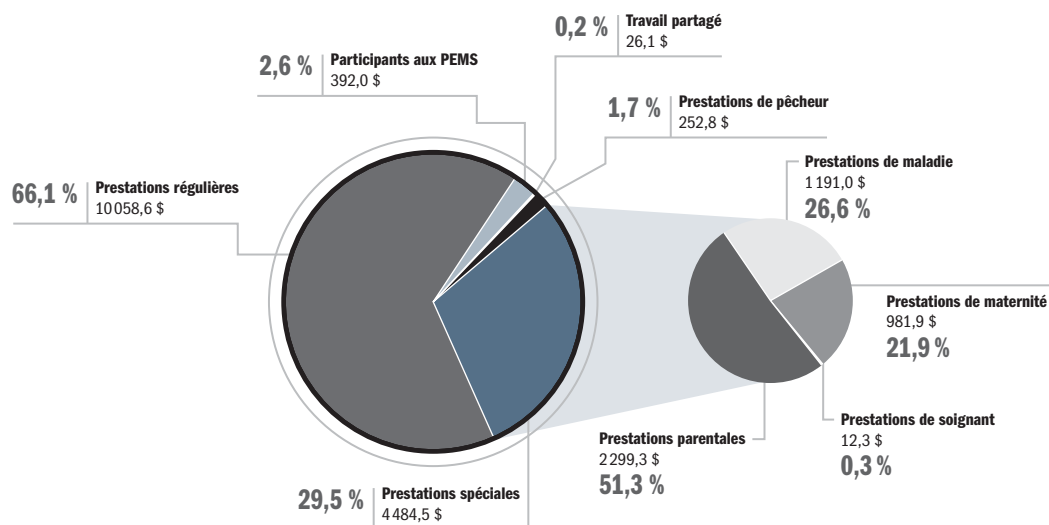
Type de prestations d'assurance-emploi	Demandes d'assurance-emploi
Prestations d'assurance-emploi régulières	1 356 810
Prestations spéciales de l'assurance-emploi ¹	510 040
prestations parentales	192 470
prestations de maladie	329 750
prestations de maternité	170 680
prestations de soignant	6 102
Prestations de pêcheur	28 290
Prestations pour travail partagé	13 890
Total²	1 819 940

¹ La somme des chiffres pour les prestations spéciales ne correspond pas au total indiqué, car les prestataires d'assurance-emploi peuvent demander plusieurs types de prestations sur une même demande.

² La somme des chiffres indiqués dans ce tableau ne correspond pas au total, car les prestataires d'assurance-emploi peuvent demander plusieurs types de prestations sur une même demande.

GRAPHIQUE 2

Total des prestations de revenu de l'assurance-emploi (partie I), 2012-2013 (en millions de \$)



1.1 Total des prestations de revenu, selon la province et le territoire

Les marchés du travail des provinces et des territoires varient selon leur composition démographique et leur composition sectorielle. Comme on le voit au tableau 2, la répartition des demandes d'assurance-emploi par province et territoire ne correspond pas nécessairement à la répartition de l'emploi par province et territoire. Par exemple, les provinces de l'Atlantique affichent un nombre disproportionné de demandes par rapport à leur proportion dans l'emploi⁵. Ces provinces comptaient pour 15,1 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi en 2012-2013, mais comptaient pour 6,3 % de l'emploi. En revanche, l'Ontario comptait pour 31,7 % de toutes les demandes d'assurance-emploi en 2012-2013, mais pour 38,7 % de l'emploi. Ensemble, l'Ontario et le Québec comptaient pour la majorité des demandes d'assurance-emploi (59,4 %) et des personnes en emploi (61,5 %).

En ce qui a trait aux prestations, tout comme pour l'analyse des demandes, les provinces de l'Atlantique ont reçu en 2012-2013 un montant disproportionné en prestations par rapport à leur proportion dans l'emploi. Ces provinces comptaient pour 17,5 % du total des prestations, par rapport à 6,9 % pour ce qui est de l'emploi. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 33,3 % de toutes les prestations versées, mais pour 39,1 % pour l'emploi. Ces proportions correspondent aux moyennes des cinq derniers exercices financiers regroupés.

En 2012-2013, le total des prestations a décliné dans neuf provinces et territoires. Les baisses les plus importantes ont eu lieu à Terre-Neuve-et-Labrador (-5,5 %, -48,4 millions de dollars) et en Colombie-Britannique (-5,0 %, -95,9 millions de dollars). Des quatre provinces et territoires ayant connu une hausse du total des prestations versées, les augmentations les plus importantes ont été

TABLEAU 2
Demandes d'assurance-emploi, emploi, prestations versées et prestations hebdomadaires moyennes, par province et territoire, 2012-2013

Province ou territoire	Total des demandes d'assurance-emploi (%)	Emploi (%)	Prestations versées (%)	Prestations hebdomadaires moyennes
Terre-Neuve-et-Labrador	4,5	1,3	5,5	407 \$
Île-du-Prince-Édouard	1,2	0,4	1,4	398 \$
Nouvelle-Écosse	4,5	2,6	5,1	389 \$
Nouveau-Brunswick	4,9	2,0	5,5	385 \$
Québec ¹	27,7	22,8	22,7	390 \$
Ontario	31,7	38,7	33,3	393 \$
Manitoba	3,2	3,6	3,0	381 \$
Saskatchewan	2,4	3,1	2,5	408 \$
Alberta	8,0	12,3	8,6	423 \$
Colombie-Britannique	11,6	13,2	11,9	389 \$
Nunavut	0,1	s. o. ²	0,1	466 \$
Territoires du Nord-Ouest	0,1	s. o. ²	0,2	460 \$
Yukon	0,1	s. o. ²	0,2	452 \$
Canada	100,0	100,0	100,0	395 \$

Sources : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹ Les demandes présentées au Québec ne comprennent pas les demandes de prestations de maternité ni les demandes de prestations parentales, car la province a instauré son propre régime, soit le Régime québécois d'assurance parentale.

² Les données relatives à l'emploi dans les territoires ne sont pas saisies dans l'Enquête sur la population active.

⁵ Selon Statistique Canada, une personne en emploi est une personne qui, au cours de la semaine de référence, a effectué un travail contre rémunération ou en vue d'un bénéfice; a effectué un travail familial non rémunéré; ou occupait un emploi mais était absente du travail en raison d'une maladie ou d'une incapacité, d'une obligation personnelle ou familiale, d'un conflit de travail, de vacances ou de tout autre facteur. Les personnes mises à pied et celles qui étaient sans travail mais qui devaient commencer un nouvel emploi à une date ultérieure sont considérées comme inactives.

enregistrées au Yukon (+8,6 %, +2,5 millions de dollars) et au Manitoba (+2,3 %, +10,6 millions de dollars).

En 2012-2013, le taux hebdomadaire moyen des prestations s'est accru dans chaque province et territoire. Les augmentations les plus notables se sont produites au Nunavut (+27 \$, +6,1 %), en Saskatchewan (+16 \$, +4,2 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (+16 \$, +4,3 %). La hausse du taux hebdomadaire moyen des prestations dans les provinces et territoires correspondait plus ou moins à l'augmentation du revenu hebdomadaire moyen, comme il a été mentionné au chapitre 1. De plus, la prestation hebdomadaire maximale a augmenté au Canada, passant de 485 \$ en 2012 à 501 \$ en 2013 (+16 \$, +3,3 %), ce qui s'est traduit par des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées dans les provinces et territoires. Le taux moyen des prestations hebdomadaires dans les provinces et territoires variait entre 381 \$ au Manitoba et 466 \$ au Nunavut. Les trois territoires affichaient les taux de prestations hebdomadaires moyens les plus élevés au pays (tableau 2).

1.2 Total des prestations de revenu, selon le sexe et l'âge

Le nombre de demandes présentées par des femmes a diminué de 21 080 (-2,5 %) en 2012-2013, après une augmentation de 22 220 (+2,7 %) en 2011-2012. Le nombre de demandes présentées par des hommes a chuté de 42 600 (-4,2 %) en 2012-2013, après avoir connu une légère hausse de 14 610 (+1,4 %) en 2011-2012.

La diminution des demandes d'assurance-emploi présentées par des hommes s'explique en grande partie par la baisse de 7,2 % du nombre de demandes provenant du secteur de la production des biens, où les hommes tendent à être surreprésentés. Selon l'Enquête sur la population active (EPA), les hommes représentaient 78,2 % des travailleurs dans le secteur de la production des biens en 2012-2013⁶.

Comme le montre le graphique 3, la proportion du total des demandes d'assurance-emploi présentées par les hommes a grimpé à un sommet de 57,6 % en 2008-2009, alors que chez les femmes, la proportion des demandes a atteint un creux de 42,4 %. Cette situation s'explique par le fait

que la récession de la fin des années 2000 a eu des répercussions relativement plus importantes sur les industries de la production des biens, comme la fabrication et la construction, où les hommes sont surreprésentés (à titre d'exemple, en 2012-2013, les hommes comptaient pour 71,9 % et pour 88,0 %, respectivement, des personnes employées dans ces industries). Cependant, depuis 2008-2009, la proportion de toutes les demandes d'assurance-emploi présentées par des hommes a diminué chaque année, pour atteindre 54,0 % en 2012-2013. À l'opposé, la proportion de toutes les demandes d'assurance-emploi présentées par des femmes a augmenté tous les ans depuis 2008-2009, pour atteindre 46,0 % en 2012-2013. Les proportions des demandes présentées par les hommes et les femmes au cours de l'exercice sont similaires aux niveaux observés au début des années 2000.

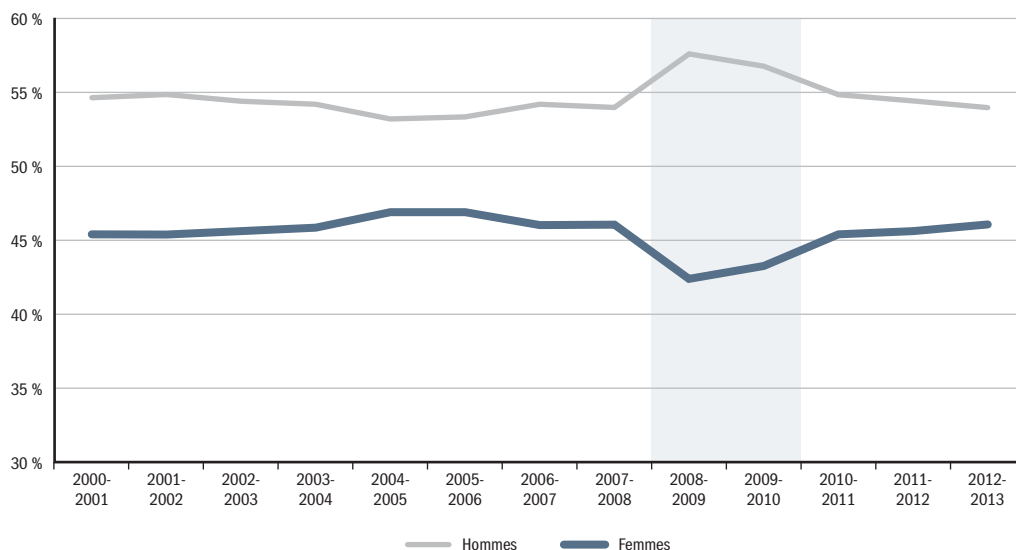
Le total des prestations versées aux hommes a diminué de 4,6 % en 2012-2013, après avoir connu une baisse de 12,1 % au cours de l'exercice précédent; le total des prestations versées aux femmes a quant à lui diminué de 1,5 % en 2012-2013, après une baisse de 6,2 % au cours de l'exercice précédent. En dépit d'un recul général en 2012-2013, le total des prestations versées est demeuré beaucoup plus élevé qu'avant la récession (plus élevé de 23,0 % chez les hommes et de 23,7 % chez les femmes, par rapport à 2007-2008).

Le nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par les jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) et par les travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans) a diminué de 5,5 % (-11 140) et de 4,0 % (-53 530), respectivement, alors qu'une légère hausse de 0,3 % (+990) a été enregistrée chez les travailleurs âgés. Comparativement aux niveaux d'avant la récession, soit en 2007-2008, le volume de demandes est demeuré plus élevé chez les travailleurs âgés (+32,5 %), mais plus faible chez les jeunes travailleurs (-5,0 %) et les travailleurs d'âge moyen (-0,9 %). La hausse plus marquée du volume des demandes chez les travailleurs âgés est probablement attribuable aux conséquences persistantes de la récession de la fin des années 2000, car la précarité du climat financier a obligé certains travailleurs âgés à revenir sur le marché du travail pour gagner un revenu d'appoint ou à repousser leur retraite jusqu'à ce que l'économie se renforce de manière tangible. De plus, le vieillissement de

⁶ Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, Ottawa, n° 71-001-XIF au catalogue.

GRAPHIQUE 3

Proportion du total des demandes d'assurance-emploi selon le sexe, de 2000-2001 à 2012-2013



Remarque : La partie ombrée correspond à la période de récession.

la population au Canada a eu pour effet d'accroître le nombre de travailleurs âgés au sein de la population active, ce qui a pu entraîner la hausse des demandes d'assurance-emploi provenant de ce groupe d'âge. Depuis 2007-2008, il y a eu une augmentation de 28,0 % (+714 900) du nombre de travailleurs âgés. Au cours de la même période, l'augmentation n'a été que de 1,4 % (+161 700) chez les travailleurs d'âge moyen, alors que les jeunes travailleurs ont connu une diminution de 7,4 % (-193 700).

2. Effet des prestations de revenu sur la redistribution du revenu

Pour mesurer l'ampleur de la redistribution du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi, on divise le montant des prestations d'assurance-emploi versées dans chaque province et territoire, industrie ou groupe démographique par la somme des cotisations d'assurance-emploi versées, afin d'obtenir les ratios prestations-cotisations (P/C). Ces ratios sont ensuite normalisés, celui du Canada étant fixé à 1,0⁷. Le ratio

obtenu pour chaque groupe indique si le montant des prestations dont a bénéficié une province ou un territoire, une industrie ou un groupe démographique était supérieur à celui des cotisations qu'il a versées au régime, par rapport au Canada dans son ensemble. Pour les besoins du présent rapport, le montant des cotisations d'assurance-emploi était basé sur les plus récentes données fiscales disponibles de l'Agence du revenu du Canada (ARC), c.-à-d. celles de 2011, de sorte que les données sur les prestations d'assurance-emploi ayant servi à l'analyse des ratios P/C sont également celles de 2011.

Dans le contexte canadien, une province ou un territoire, une industrie ou un groupe démographique est un bénéficiaire net du régime d'assurance-emploi si son ratio prestations-cotisations rajusté est supérieur à 1,0, et un cotisant net si son ratio rajusté est inférieur à 1,0. L'annexe 2.19 fournit un compte rendu détaillé des cotisations d'assurance-emploi payées et des prestations régulières versées selon la province ou le territoire, l'industrie ou le groupe démographique.

⁷ Pour simplifier l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de façon à ce que le ratio national soit égal à 1,0. Les chiffres pour les provinces et territoires, les industries et les groupes démographiques ont été normalisés afin de constituer une base normalisée pour les besoins de comparaison. Par conséquent, les montants réels des cotisations et des prestations versées ne correspondent pas aux ratios prestations-cotisations rajustés.

2.1 Ratios prestations-cotisations, selon la province ou le territoire⁸

Les provinces de l'Atlantique et le Québec sont demeurés des bénéficiaires nets de l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi en 2011, tout comme les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0; l'Ontario et les Prairies⁹, pour leur part, sont demeurées des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0.

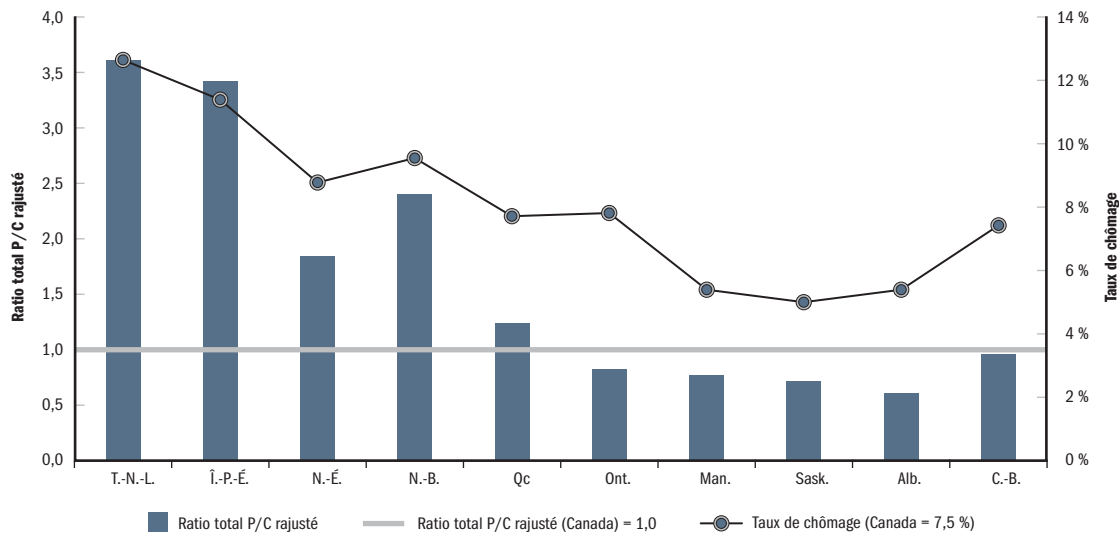
De façon générale, les provinces ayant les ratios P/C plus élevés enregistrent également les taux de chômage les plus élevés. En 2011, les quatre provinces de l'Atlantique étaient les principales bénéficiaires nettes de l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi, en plus d'afficher les taux de chômage les plus élevés de toutes les provinces canadiennes (consulter le chapitre 4).

2.2 Ratios prestations-cotisations, selon le secteur d'activité

En 2011, le secteur de la production des biens était un bénéficiaire net des prestations d'assurance-emploi, avec un ratio prestations régulières-cotisations rajusté de 1,5, tandis que le secteur des services était un cotisant net, avec un ratio rajusté de 0,9 (voir le graphique 5). Dans le secteur de la production des biens, les industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que l'industrie de la construction affichaient les ratios prestations-cotisations les plus élevés (3,4 et 2,2, respectivement).

GRAPHIQUE 4

Ratios prestations-cotisations (P/C) rajustés et taux de chômage, selon la province, 2011



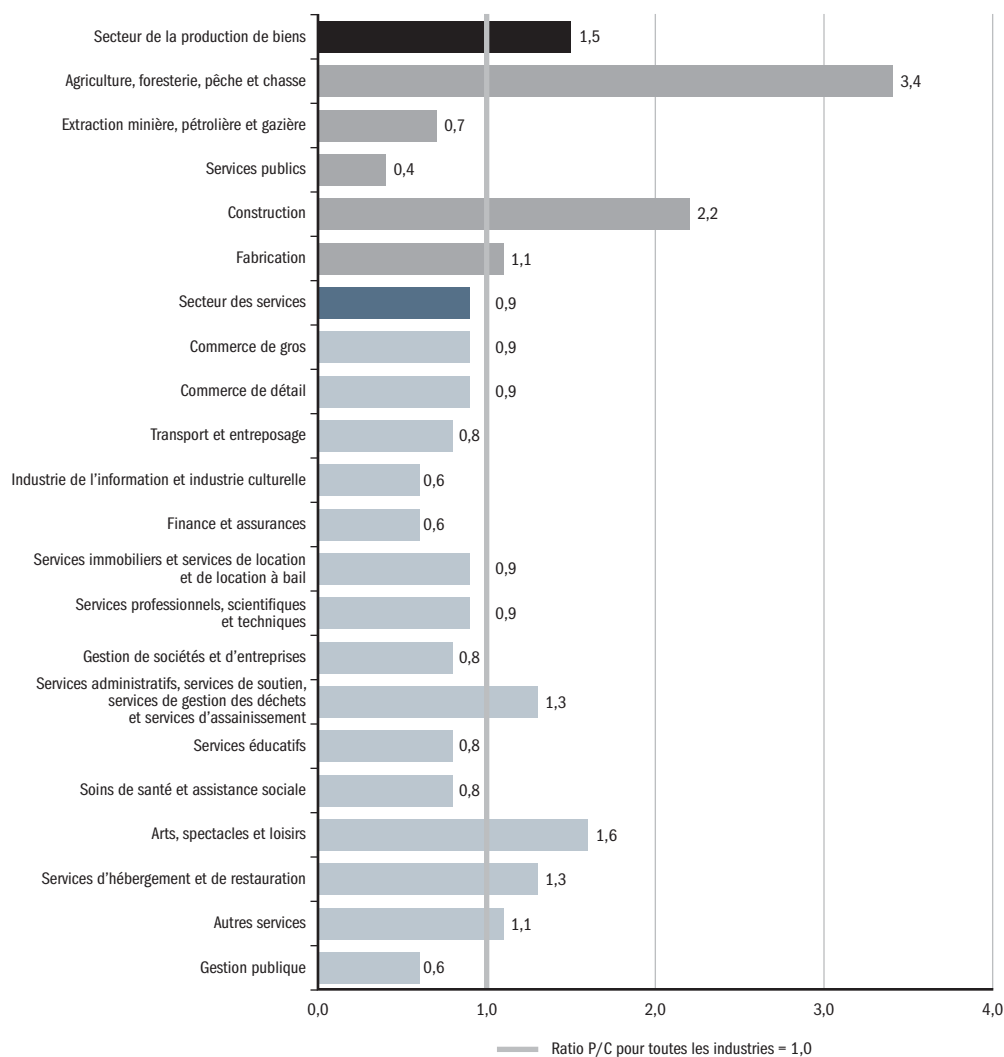
Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2011 dénotant un revenu d'emploi; données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

⁸ Les ratios prestations-cotisations (P/C) des provinces et territoires sont établis en fonction de l'emplacement de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et des prestataires pour ce qui est des prestations. Il est donc possible que certains ratios P/C des provinces et territoires soient sous-estimés ou surestimés si les cotisations sont assignées 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.

⁹ Les Prairies sont composées du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta.

GRAPHIQUE 5

Ratios prestations-cotisations rajustés, selon le secteur et l'industrie, total des prestations de revenu, 2011



Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2011 dénotant un revenu d'emploi; données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2.3 Ratios prestations-cotisations, selon le sexe, l'âge et le revenu

En 2011, les femmes étaient des bénéficiaires nettes, avec un ratio prestations-cotisations rajusté de 1,1, alors que les hommes étaient des cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,9. Cette différence est principalement attribuable au fait que les femmes ont toujours reçu une plus grande proportion de prestations spéciales (prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant) comparativement aux hommes. Par exemple, en 2011-2012, les femmes ont touché 3,7 milliards de dollars en prestations

spéciales, par rapport à 0,8 milliard de dollars dans le cas des hommes, ce qui représente un ratio de près de 5:1 concordant avec celui des années précédentes.

En 2009 et 2010, le ratio prestations-cotisations chez les hommes était équivalent ou supérieur à celui des femmes, ce qui ne correspondait pas aux statistiques des dernières années. Cette anomalie s'explique par la récession de la fin des années 2000, qui a eu une incidence relativement plus forte chez les hommes que chez les femmes. Au cours de la récession, le montant annuel total des prestations d'assurance-emploi versées aux hommes était beaucoup plus élevé lorsqu'on le compare aux années antérieures à la récession.

Parmi les différents groupes d'âge, les prestataires âgés de 15 à 24 ans (jeunes) ainsi que ceux âgés de 25 à 44 ans affichaient un ratio prestations-cotisations rajusté de 1,1, puisque ces deux groupes constituent la majorité des prestataires de prestations de maternité et de prestations parentales. Les prestataires âgés de 55 ans et plus avaient un ratio rajusté de 1,0, même si le nombre de demandes présentées par ce groupe en 2012-2013 était de 32,4 % plus élevé que le volume de 2007-2008, avant la récession. Les prestataires âgés de 45 à 54 ans étaient les seuls cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,8.

Une étude relative aux répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent¹⁰ a permis de conclure que le régime d'assurance-emploi a un effet positif considérable du point de vue de la redistribution des revenus, car les familles à faible revenu affichaient un ratio prestations-cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôts était inférieur à la moyenne ont touché 34 % du total des prestations et ont versé 18 % de toutes les cotisations, ce qui représente un ratio prestations-cotisations de près de deux pour un.

De plus, une étude d'évaluation¹¹ reposant sur la base de données administratives longitudinales a permis d'établir que l'effet de redistribution de l'assurance-emploi s'est grandement intensifié pendant la récession de la fin des années 2000. L'étude a conclu que le volet du régime lié aux prestations et aux cotisations est redistributif, et que l'assurance-emploi réduit de façon importante la proportion de personnes vivant dans la pauvreté, puisque les prestations sont surtout versées aux personnes qui, autrement, tomberaient tout juste sous le seuil de la pauvreté.

3. Disposition relative au supplément familial

Le supplément familial est une prestation complémentaire versée aux familles à faible revenu ayant des enfants, qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE)¹² et dont le revenu

familial net par année est d'au plus 25 921 \$¹³. Le supplément familial offre aux prestataires éligibles des taux de prestations pouvant atteindre jusqu'à 80 % de leurs gains assurables hebdomadaires moyens, et ce, pour tous les types de prestations. En 2012-2013, le montant hebdomadaire moyen du supplément familial était de 43 \$, un montant semblable à celui de l'année précédente.

En tout, 94 860 demandes étaient admissibles au supplément familial en 2012-2013, en baisse de 6,2 % par rapport à l'année précédente. Comme le montre le graphique 6, le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui reçoivent le supplément familial a diminué pour une dixième année consécutive, passant de 182 890 en 2001-2002 à 94 860 en 2012-2013, ce qui représente une diminution de 48,1 %. Cette baisse générale s'explique en partie par le fait que le seuil d'admissibilité au supplément familial est demeuré fixé à 25 921 \$ depuis 1997, alors que le revenu des familles a continué d'augmenter. Au cours de la période allant de 2000-2001 à 2010-2011, le revenu familial moyen s'est accru de 8,5 %, passant de 61 000 \$ à 66 200 \$¹⁴. En 2012-2013, la proportion de tous les prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu le supplément familial a chuté pour se fixer à 5,2 %, une diminution de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Au cours des dernières années, la proportion de prestataires d'assurance-emploi qui touchent le supplément familial a décliné de façon importante, passant de 10,7 % en 2000-2001 à 5,2 % en 2012-2013, ce qui représente une diminution de 51,4 %.

Une étude récente¹⁵ fondée sur la Banque de données administratives longitudinales (DAL) de Statistique Canada a porté sur les effets du seuil d'inflation et du seuil monétaire fixe, et de leurs répercussions sur le supplément familial de l'assurance-emploi. L'étude a permis de conclure qu'entre 2001 et 2010, le nombre de ménages au Canada qui avaient droit au supplément familial a chuté de près de 20 %. Ce déclin pourrait être attribuable à de nombreux facteurs, comme un changement dans la composition de la famille, l'augmentation des salaires réels et l'inflation.

¹⁰ Constantine Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

¹¹ Ross Finnie et Ian Irvine, *Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

¹² Pour obtenir plus de renseignements sur la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE), consultez le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/gdc/pfce.shtml>.

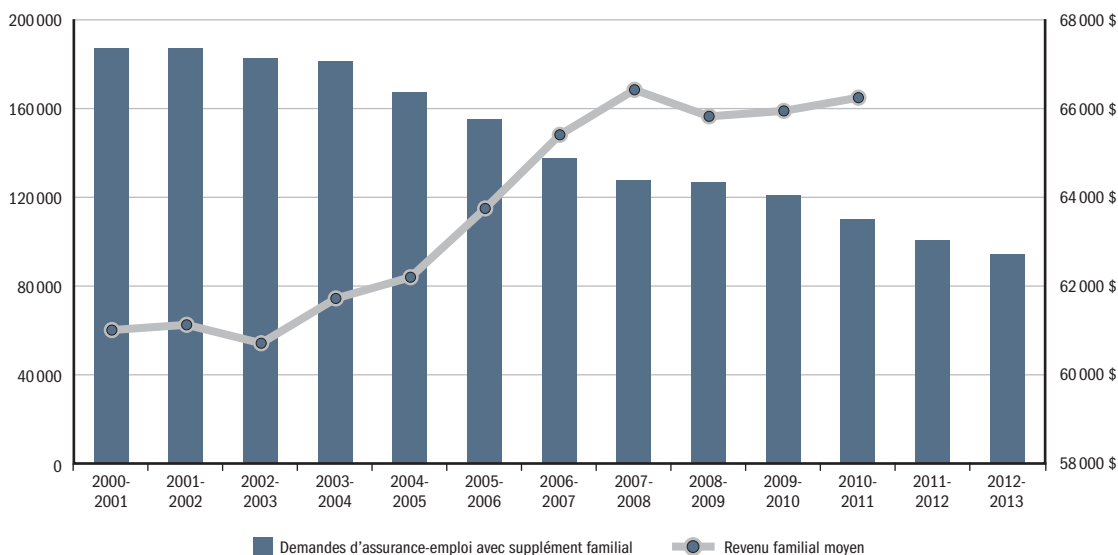
¹³ En vertu de la disposition relative au supplément familial, les familles à faible revenu sont des familles dont le revenu net ne dépasse pas 25 921 \$ par année et qui ont au moins un enfant de moins de 18 ans.

¹⁴ L'information au sujet du revenu familial moyen est tirée du tableau de CANSIM n° 2020410 de Statistique Canada.

¹⁵ EDSC, *Inflation and Fixed Dollar Thresholds: The EI Family Supplement*, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

GRAPHIQUE 6

Nombre de prestataires d'assurance-emploi ayant reçu le supplément familial et revenu familial moyen, de 2000-2001 à 2012-2013



Remarque : Les tableaux actuels de Statistique Canada fournissent les données sur le revenu familial moyen seulement jusqu'à 2010-2011.

L'inflation a fait en sorte que la valeur du supplément, en dollars constants, a diminué d'environ 14 % au cours de cette même période de dix ans.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de toucher le supplément familial. Des 94 860 nouveaux prestataires ayant reçu le supplément familial en 2012-2013, 73 980 (78,0 %) étaient des femmes, ce qui représente un résultat semblable à celui de 2011-2012 (77,7 %). En 2012-2013, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont présenté la majorité des demandes (71,0 %). Les 15 à 24 ans sont ceux qui ont connu la plus forte diminution des prestations assorties du supplément familial (-12,5 %), alors qu'une augmentation (+6,6 %) a été enregistrée chez les prestataires âgés de 55 ans et plus.

En 2012-2013, les familles à faible revenu ont reçu 106,6 millions de dollars en prestations supplémentaires grâce au supplément familial, une diminution de 5,4 % par rapport à l'exercice précédent. Les femmes ont touché 86,5 millions de dollars (81,1 %) en prestations assorties du

supplément familial. En 2012-2013, ces prestations ont diminué pour les deux sexes, les hommes accusant la plus forte baisse à cet égard (-7,4 %).

En général, les personnes qui touchent le supplément familial ont droit à moins de semaines de prestations que celles qui ne le reçoivent pas, mais elles utilisent davantage de semaines de prestations et une plus forte proportion de leur période d'admissibilité. Parmi les demandes de prestations régulières présentées en 2011-2012¹⁶, les personnes qui touchaient le supplément familial avaient droit, en moyenne, à 30,4 semaines de prestations, par rapport à 33,4 semaines dans le cas des personnes qui ne recevaient pas le supplément.

Toutefois, les prestataires réguliers qui ont reçu le supplément familial en 2011-2012 ont utilisé 3,3 semaines de prestations de plus, en moyenne, que les personnes qui n'ont pas touché le supplément (23,0 semaines et 19,7 semaines, respectivement). Même si le nombre de prestataires touchant le supplément familial est à la baisse, cette analyse donne à penser que les personnes qui le reçoivent comptent davantage sur les prestations

¹⁶ Les données relatives à la durée des prestations régulières assorties du supplément familial se rapportent aux demandes présentées en 2011-2012, afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

d'assurance-emploi que celles qui ne le touchent pas, et que le supplément constitue toujours un soutien du revenu temporaire important pour les familles à faible revenu¹⁷.

4. Disposition relative au remboursement des cotisations

Le régime d'assurance-emploi prévoit des dispositions particulières pour les cotisants qui sont peu susceptibles d'être admissibles aux prestations. Les travailleurs dont les gains assurables sont de 2 000 \$ ou moins ont droit au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus¹⁸.

Selon les données des feuillets T4 que les employeurs font parvenir à l'Agence du revenu du Canada (ARC), 0,9 million¹⁹ de personnes avaient une rémunération assurable de 2 000 \$ ou moins leur donnant droit à un remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi en 2011, ce qui représente 5,6 % des personnes occupant un emploi salarié.

Les données de l'ARC relatives au T4 se fondent sur les personnes ayant reçu un feuillet T4, tandis que les données liées à la déclaration T1 comprennent les contribuables qui ont reçu un feuillet T4 et qui ont produit une déclaration de revenus. Selon une étude d'évaluation²⁰ reposant sur les données de l'ARC établies à partir des déclarations T1 des contribuables, 622 000²¹ contribuables ayant gagné 2 000 \$ ou moins en 2011 ont reçu un remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi²². Au total, une somme de 10,4 millions de dollars en cotisations d'assurance-emploi a été remboursée en 2011, une diminution de 38,8 % par rapport à 2001. En 2011, le montant moyen du remboursement intégral des cotisations d'assurance-emploi était de 17 \$, ce qui représente une diminution de 25,1 % par rapport à 2001.

Le graphique 7 présente une ventilation historique des personnes qui avaient droit au remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui l'ont reçu. En 2011, 0,9 million de personnes étaient admissibles à un remboursement, ce qui représente une baisse de 15,7 % (-176 070) depuis 2001, et 0,6 million de personnes l'ont reçu, ce qui correspond à un déclin de 17,2 % (-129 000) depuis 2001. Ces baisses sont attribuables à deux facteurs. Premièrement, le seuil de remboursement des cotisations est fixé à 2 000 \$ depuis 1997 et, deuxièmement, le taux moyen de la rémunération horaire dans l'ensemble du pays s'est accru de 33,6 % (+5,78 \$) entre 2001 et 2011, alors que le taux de salaire minimum a augmenté de 63,7 % (+3,50 \$). Avec le temps, le fait d'avoir établi un seuil fixe pour le remboursement des cotisations alors que les salaires ont augmenté de façon constante, a mené à la diminution graduelle du nombre de personnes admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui en ont bénéficié.

En 2011, 55,5 %²³ (622 000) de toutes les personnes éligibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi ont produit une déclaration de revenus et ont touché des prestations. Cela signifie qu'une importante proportion (44,5 %) de personnes éligibles à un remboursement complet n'ont pas produit de déclaration de revenus.

De 2001 à 2011, de 55,3 % à 60,5 % de toutes les personnes éligibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi ont produit une déclaration de revenus et ont touché des prestations.

¹⁷ Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2012-2013*, la méthodologie a été améliorée afin de mieux refléter l'admissibilité et la durée des indicateurs du supplément familial.

¹⁸ En raison des limites associées aux données, la désignation des personnes qui avaient droit (T4) au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui l'ont reçu (T1), est fondée sur les feuillets T4 des contribuables indiquant un revenu d'emploi de 2 000 \$ ou moins, plutôt que des gains assurables d'au plus 2 000 \$. Ceux qui ont obtenu un remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi devaient avoir produit une déclaration de revenus.

¹⁹ Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2012-2013*, la méthodologie a été améliorée afin de mieux refléter le nombre de personnes ayant déclaré des gains assurables d'au plus 2 000 \$. Les chiffres présentés dans l'édition précédente du rapport étaient légèrement surestimés.

²⁰ EDSC, *Remboursement des cotisations d'assurance-emploi : analyse des tendances de 1997 à 2011 (Mise à jour)*, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

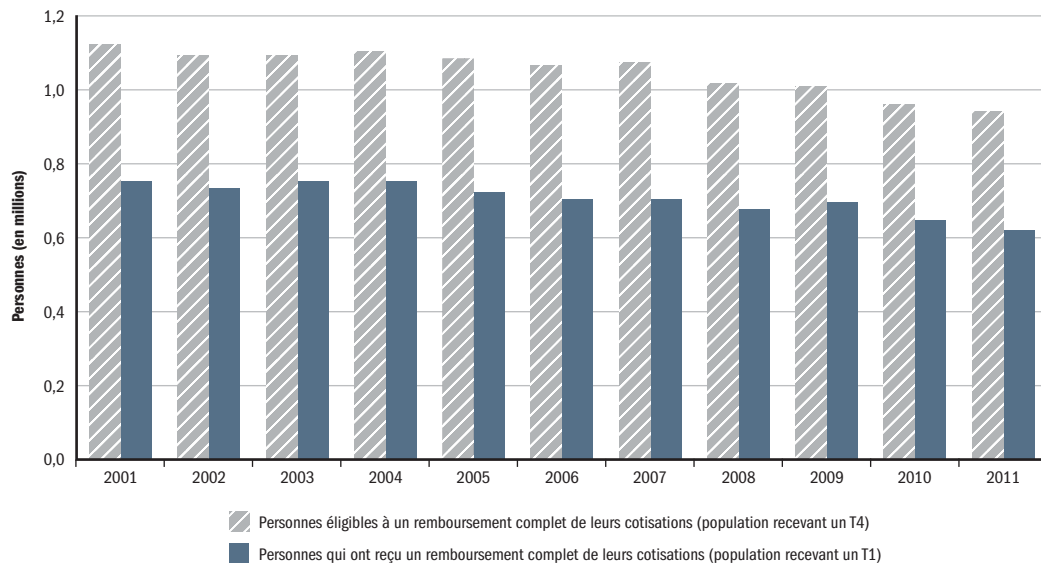
²¹ Les chiffres de 2011 sont préliminaires et ne tiennent pas compte des déclarants tardifs éventuels.

²² L'analyse exclut les remboursements partiels de cotisations auxquels ont droit une faible proportion de personnes et qui en reçoivent un dans une année donnée.

²³ Puisque les chiffres préliminaires pour 2011 ne tiennent pas compte des déclarants tardifs éventuels, la proportion de 55,5 % pourrait être légèrement sous-estimée.

GRAPHIQUE 7

Nombre de personnes qui étaient admissibles à un remboursement complet de leurs cotisations à l'assurance-emploi, et qui ont reçu ce remboursement, de 2001 à 2011



Source : Agence du revenu du Canada, données relatives aux T4 et aux T1.

Remarque : En raison des limites associées aux données, la désignation des personnes qui avaient droit (T4) au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui l'ont reçu (T1), est fondée sur les feuillets T4 des contribuables indiquant un revenu d'emploi de 2 000 \$ ou moins, plutôt que des gains assurables d'au plus 2 000 \$. Ceux qui ont obtenu un remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi devaient avoir produit une déclaration de revenus.

4.1 Crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises

À la lumière des défis que doivent relever les petites entreprises partout au pays, le gouvernement a annoncé dans le Plan d'action économique (PAE) de 2011 la création d'un crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises. Les employeurs dont la somme des cotisations d'assurance-emploi était d'au plus 10 000 \$ en 2010, ont reçu un remboursement correspondant à l'augmentation (quelle qu'elle soit) des cotisations qu'ils ont versées en 2011 par rapport à celles payées en 2010, jusqu'à un maximum de 1 000 \$.

Le PAE de 2012 a prolongé d'une année le crédit temporaire pour l'embauche en vertu des mêmes paramètres. Dans le PAE de 2013, le crédit a été prolongé pour une année de plus, et il a été étendu aux employeurs dont les cotisations à l'assurance-emploi étaient de 15 000 \$ ou moins en 2012, pour un crédit maximal de 1 000 \$.

En 2012, environ 547 000 entreprises ont obtenu le crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises, pour un coût total d'environ 217 millions de dollars.

Selon une étude d'évaluation²⁴, environ 538 750 entreprises, représentant 61,0 % de toutes les entreprises, ont bénéficié du crédit pour l'embauche visant les petites entreprises (CEPE) en 2011. Le remboursement moyen en 2011 était de 386 \$ par entreprise, pour un total de 208 millions de dollars.

5. Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

La formation d'apprenti est le principal moyen d'acquérir l'expérience et les compétences nécessaires pour obtenir un certificat ou une attestation dans un métier spécialisé. Il s'agit d'un programme structuré qui combine une formation en cours d'emploi (durant laquelle les apprentis travaillent et gagnent un salaire) et une formation technique, qui est habituellement

²⁴ Constantine Kapsalis, *El Hiring Credit for Small Businesses: Analysis Based On The 2011 T4 File*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2014.

offerte en classe, soit dans un collège ou dans un établissement de formation. Au Canada, la conception des programmes d'apprentissage, notamment en ce qui a trait à la durée et au mode de prestation de la formation technique, varie selon le métier et la province ou le territoire. Par exemple, au Québec,

toute la formation technique s'effectue avant le début du programme d'apprentissage. Dans les autres provinces et territoires, la formation technique s'effectue dans le cadre du programme d'apprentissage, au moyen de différentes approches. Dans certains cas, la formation technique est offerte par le biais

TABLEAU 3
Demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des apprentis ayant suivi une formation technique à temps plein offerte en classe (en millions de \$)¹

	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Nombre de nouvelles demandes provenant d'apprentis	51 540	51 040	49 860	57 170
Terre-Neuve-et-Labrador	1 810	1 840	1 610	1 930
Île-du-Prince-Édouard	360	340	460	370
Nouvelle-Écosse	1 450	1 150	1 190	1 350
Nouveau-Brunswick	1 680	2 240	2 140	2 130
Ontario	13 340	13 390	12 780	14 180
Manitoba	3 080	3 030	2 650	2 920
Saskatchewan	4 180	3 650	3 200	3 060
Alberta	17 620	16 530	16 640	20 190
Colombie-Britannique	7 720	8 540	8 820	10 790
Territoires	300	330	370	250
Prestations d'assurance-emploi versées pendant la formation technique à temps plein	185,6 \$	188,8 \$	177,2 \$	205,0 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	6,7 \$	6,6 \$	5,7 \$	6,7 \$
Île-du-Prince-Édouard	1,1 \$	1,0 \$	1,2 \$	1,1 \$
Nouvelle-Écosse	4,1 \$	3,1 \$	3,3 \$	3,8 \$
Nouveau-Brunswick	5,0 \$	6,6 \$	6,4 \$	6,5 \$
Ontario	46,2 \$	48,5 \$	43,7 \$	48,6 \$
Manitoba	11,3 \$	12,2 \$	9,7 \$	10,2 \$
Saskatchewan	15,0 \$	13,5 \$	11,4 \$	10,4 \$
Alberta	68,7 \$	65,2 \$	63,3 \$	78,9 \$
Colombie-Britannique	26,4 \$	30,6 \$	30,8 \$	37,9 \$
Territoires	1,2 \$	1,4 \$	1,7 \$	1,0 \$
Prestations d'assurance-emploi versées en dehors de la formation technique à temps plein²	71,4 \$	81,6 \$	94,4 \$	131,3 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	5,2 \$	6,6 \$	8,4 \$	8,5 \$
Île-du-Prince-Édouard	0,9 \$	0,8 \$	1,1 \$	0,9 \$
Nouvelle-Écosse	3,3 \$	3,4 \$	4,8 \$	5,0 \$
Nouveau-Brunswick	4,9 \$	7,4 \$	7,2 \$	7,7 \$
Ontario	22,2 \$	23,9 \$	24,4 \$	31,6 \$
Manitoba	2,7 \$	2,8 \$	3,1 \$	3,7 \$
Saskatchewan	3,3 \$	2,9 \$	3,0 \$	3,9 \$
Alberta	16,1 \$	16,5 \$	22,7 \$	35,8 \$
Colombie-Britannique	12,3 \$	16,8 \$	19,4 \$	33,7 \$
Territoires	0,6 \$	0,5 \$	0,4 \$	0,6 \$
Total des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis qui ont suivi une formation technique à temps plein au cours de l'année	257,1 \$	270,4 \$	271,6 \$	336,3 \$

¹ Le tableau ne comprend aucune donnée pour le Québec, ce qui reflète la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique en classe avant d'entreprendre un programme d'apprentissage.

² Prestations (régulières et spéciales) payées en dehors de la formation technique à temps plein offerte en classe aux apprentis qui ont aussi touché des prestations pendant leur formation technique à temps plein offerte en classe.

de l'autoapprentissage, de l'apprentissage à distance, de cours du soir ou de congés d'études fractionnés. Cependant, de nombreux apprentis suivent leur formation technique dans le cadre d'un stage d'études conventionnel, pendant lequel ils s'absentent du travail pour fréquenter à temps plein un collège ou un autre établissement de formation durant six à huit semaines en règle générale. Habituellement, ces stages de formation technique en classe alternent avec des périodes de formation en cours d'emploi qui nécessitent de 1 200 à 1 800 heures de travail. Il peut arriver que certains apprentis dont la formation technique est offerte dans le cadre de stages d'études à temps plein ne suivent pas cette formation au cours d'une année donnée pour diverses raisons, notamment un nombre d'heures de travail insuffisant, des conflits d'horaire et un nombre de places limité pour la formation.

Le régime d'assurance-emploi comporte des règles et des procédures administratives spéciales afin d'appuyer les apprentis qui sont en chômage parce qu'ils suivent une formation technique à temps plein offerte en classe, vers laquelle leur province ou territoire les a dirigés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette disposition législative permet à un apprenti de toucher des prestations pendant sa formation à temps plein en classe, sans avoir à être disponible pour le travail ou à chercher un emploi. Il est aussi avantageux pour les apprentis de n'avoir à observer qu'un seul délai de carence de deux semaines pendant toute la durée de leur apprentissage, même si celui-ci comporte plusieurs stages d'études à temps plein pour leur formation technique. Les apprentis peuvent présenter une demande d'assurance-emploi jusqu'à sept jours avant la fin de leur période de travail, et ils peuvent choisir d'être exemptés de l'obligation de fournir une déclaration de quinzaine. Les apprentis qui suivent une formation technique à temps plein offerte en classe obtiennent aussi un code de référence spécial qui accélère le traitement de leur demande de prestations d'assurance-emploi, ainsi que le versement des prestations. Pour avoir droit à l'assurance-emploi pendant qu'ils fréquentent l'école, les apprentis doivent avoir une cessation d'emploi valide et avoir accumulé suffisamment d'heures de travail assurables au cours de la période de référence.

En dehors des périodes de formation technique à temps plein offertes en classe, les apprentis qui perdent leur emploi en raison d'un manque de travail notamment, peuvent aussi être éligibles à l'assurance-emploi. Par exemple, de nombreux apprentis travaillent dans des régions de l'assurance-emploi et dans des industries qui subissent des périodes de chômage saisonnier. Dans de telles situations, une cessation d'emploi valide et un nombre suffisant d'heures de travail assurables accumulées au cours de la période de référence seront tout de même exigés pour être éligible à l'assurance-emploi.

À l'origine, le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ne faisait aucune distinction entre les prestations d'assurance-emploi versées pendant les périodes de formation technique à temps plein offertes en classe et les prestations touchées en raison d'une période de chômage durant la formation en cours d'emploi; or, le présent rapport établit une distinction entre les deux situations. Les apprentis qui ont suivi leur formation technique par le biais de l'apprentissage à distance, de cours du soir, de congés d'études fractionnés ou par tout autre moyen que la formation à temps plein offerte en classe, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi au cours de l'année pour des raisons telles que la perte d'un emploi ou un manque de travail (y compris le chômage saisonnier) n'ont pas été pris en compte dans cette section²⁵.

De plus, les auteurs de ce rapport ont eu recours à une nouvelle méthodologie permettant d'identifier de façon plus précise les apprentis qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe et qui ont également touché des prestations d'assurance-emploi à d'autres moments de l'année.

En 2012-2013, 51 540 apprentis ont présenté une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi, ce qui a donné lieu au versement de 257,1 millions de dollars en prestations. De cette somme, 185,8 millions de dollars ont été versés à des apprentis en chômage qui suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe, 66,3 millions de dollars ont été versés en prestations régulières, tandis que ces mêmes apprentis ont touché 5,4 millions de dollars en prestations spéciales pendant une période de chômage survenue au cours de l'année, en dehors

²⁵ À l'heure actuelle, les apprentis ne sont repérés dans la base de données administratives de l'assurance-emploi que s'ils ont présenté une demande de prestations pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe, ce qui implique des dispositions législatives particulières dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une fois ces apprentis recensés, les prestations d'assurance-emploi additionnelles qu'ils touchent à d'autres moments de l'année peuvent être saisies.

de leur congé d'études pour suivre une formation technique à temps plein offerte en classe. Des 51 540 nouvelles demandes de prestations provenant des apprentis, 19 510 se sont traduites par des prestations versées tant au cours de la période de formation en cours d'emploi qu'au cours de la période de formation technique à temps plein offerte en classe. Le tableau 3 présente un résumé des résultats de l'exercice 2012-2013 par province, ainsi que les chiffres des années précédentes qui ont été redressés à l'aide de la nouvelle méthodologie. Les répercussions du ralentissement économique de 2009 et la hausse des taux de chômage qui en a découlé se reflètent dans l'augmentation des prestations d'assurance-emploi versées en dehors des périodes de formation technique à temps plein offertes en classe.

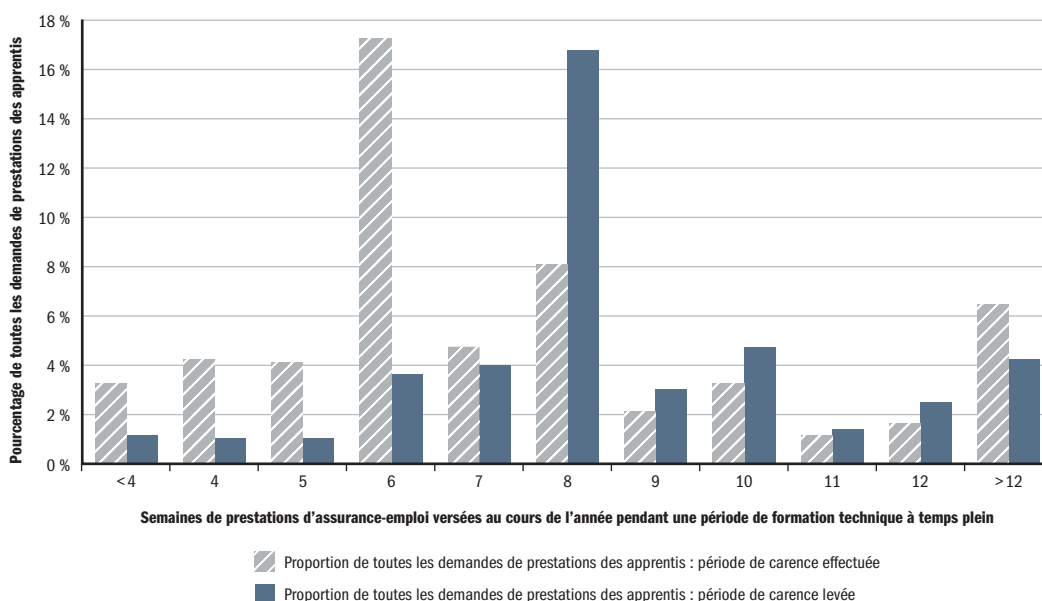
La prestation hebdomadaire moyenne que les apprentis ont touchée pendant leur formation à temps plein offerte en classe était plus élevée que toute autre prestation versée dans le cadre du régime dans son ensemble (439 \$ par rapport à 395 \$). En 2012-2013, les apprentis au Canada ont touché, en moyenne, 3 600 \$ en prestations d'assurance-emploi régulières pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe. Ceux qui ont aussi reçu des prestations en dehors de leur période

de formation technique à temps plein ont touché, en moyenne, 3 400 \$ en prestations régulières supplémentaires au cours de l'année.

Le graphique 8 montre la répartition des 51 540 nouvelles demandes présentées par des apprentis en 2012-2013, selon le nombre total de semaines pour lesquelles ils ont reçu des prestations d'assurance-emploi au cours de l'année pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe. Par exemple, un apprenti de première année qui a suivi une formation par modules durant huit semaines et touché six semaines de prestations d'assurance-emploi (les deux autres semaines correspondant au délai de carence), est compris dans la colonne des six semaines. Si le délai de carence a déjà été observé et que cet apprenti a touché des prestations d'assurance-emploi pendant toute la durée de son stage d'études à temps plein, il est intégré dans la colonne des huit semaines. Toute autre semaine pendant laquelle l'apprenti aura touché des prestations d'assurance-emploi en dehors de sa période de formation technique en classe n'aura aucune incidence sur la répartition dans le graphique 8. Si un apprenti a complété en classe deux modules distincts de formation technique à temps plein dans le cadre d'une même demande et qu'il a reçu des prestations pendant ces périodes, le nombre total de semaines combinées pour les deux stages

GRAPHIQUE 8

Répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi des apprentis qui suivent une formation technique à temps plein, 2012-2013



d'études a été pris en compte. C'est ce qui explique le nombre accru de demandes de prestations liées à plus de 12 semaines de formation à temps plein (c.-à-d. deux stages d'études de huit semaines au cours de l'année pour un total de 16 semaines de prestations d'assurance-emploi pendant la formation à temps plein offerte en classe). Le graphique établit également une distinction entre les demandes pour lesquelles le délai de carence a été supprimé et celles pour lesquelles ce délai a été observé (en 2012-2013, environ 45 % des prestataires apprentis ont été exemptés du délai de carence).

En 2012-2013, les apprentis qui ont seulement touché des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils suivaient en classe une formation technique à temps plein en ont reçu, en moyenne, pendant 8,0 semaines. Ceux qui ont aussi touché des prestations en dehors de leur stage d'études à temps plein ont bénéficié de 17,3 semaines de prestations en moyenne au cours de l'année.

II. AIDER LES CANADIENS EN SITUATION DE CHÔMAGE : LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI RÉGULIÈRES

Les prestations d'assurance-emploi régulières offrent une aide financière provisoire aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent du travail ou qu'ils mettent leurs compétences à niveau²⁶, à condition qu'ils aient cotisé au régime d'assurance-emploi et qu'ils aient accumulé le nombre requis d'heures assurables. Dans la plupart des cas, les travailleurs doivent accumuler entre 420 et 700 heures assurables pour avoir droit aux prestations régulières, selon le taux de chômage dans la région économique où ils habitent. C'est ce qu'on appelle la norme variable d'admissibilité (NVA) du régime d'assurance-emploi.

Toutefois, les personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois (qui deviennent membres de la population active) ou qui ont peu travaillé, sinon pas du tout, au cours des deux dernières années (qui redeviennent membres de la population

active) doivent accumuler 910 heures assurables, peu importe où elles habitent. Ces deux groupes sont désignés collectivement comme étant des DEREMPA (c.-à-d. des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active).

1. Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et prestations régulières

En 2012-2013, 1,36 million de nouvelles demandes de prestations régulières ont été présentées, ce qui représente une baisse de 4,6 % (-65 460) par rapport aux 1,42 million de demandes reçues en 2011-2012. Malgré la diminution enregistrée en 2012-2013, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières est demeuré de 4,8 % plus élevé que le niveau observé en 2007-2008 (1,29 million), avant le début de la récession de la fin des années 2000.

Généralement, le nombre de demandes d'assurance-emploi régulières est sensible aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail. Par exemple, le taux de chômage a diminué de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 7,2 % en 2012-2013, un taux qui était néanmoins supérieur de 2,1 points de pourcentage à celui de 6,0 % enregistré en 2007-2008, ce qui cadre avec le changement du nombre de demandes de prestations régulières dont il a été question précédemment.

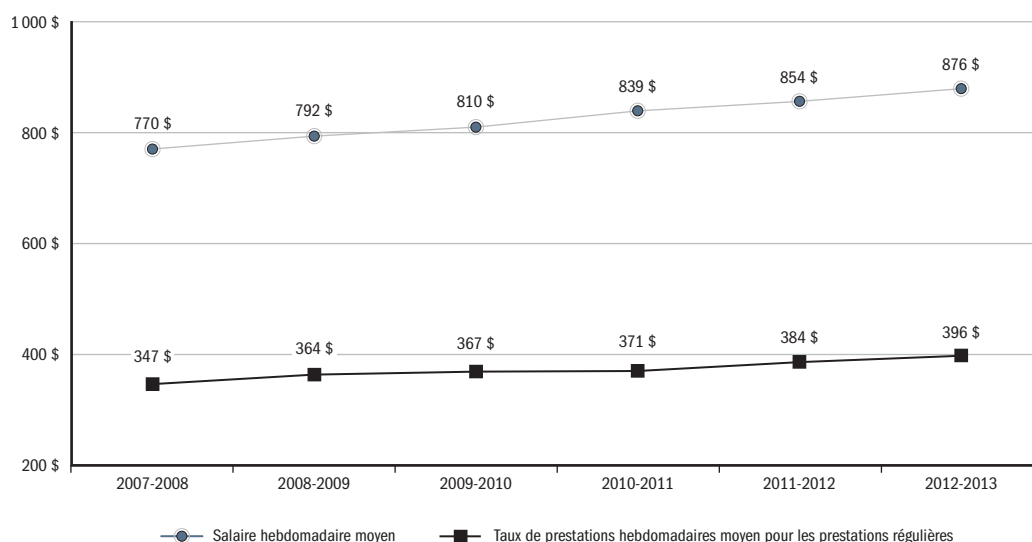
Outre la baisse du nombre de demandes, les prestations d'assurance-emploi régulières ont aussi diminué de 6,1 % (-0,6 milliard de dollars), passant de 10,7 milliards de dollars en 2011-2012 à 10,1 milliards de dollars en 2012-2013, après avoir décliné de 12,9 % (-1,6 milliard de dollars) en 2011-2012. Bien que les prestations régulières versées aient diminué pendant trois années consécutives, elles sont demeurées plus élevées de 26,4 % (+2,1 milliards de dollars) par rapport à la somme versée en 2007-2008, avant la récession de la fin des années 2000.

Comme le montre le graphique 9, la prestation hebdomadaire moyenne pour les demandes régulières s'est accrue de 3,1 % (+12 \$) en 2012-2013, passant de 384 \$ en 2011-2012 à 396 \$ en 2012-2013. Cette hausse est le résultat des effets combinés de l'augmentation de 3,0 % de la rémunération hebdomadaire moyenne au cours de cette période,

²⁶ La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aide les Canadiens à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le garder. Certaines de ces activités comprennent les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter le chapitre 4 du rapport.

GRAPHIQUE 9

Taux de prestations hebdomadaires moyen, prestations régulières, et salaire hebdomadaire moyen, Canada, de 2007-2008 à 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures, et données administratives de l'assurance-emploi.

comme l'explique le chapitre 1, et de l'augmentation du taux maximal de la prestation hebdomadaire, qui est passée de 485 \$ en 2012 à 501 \$ en 2013.

1.1 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province

En 2012-2013, chaque province affichait une réduction du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières. Parmi les provinces, les diminutions les plus marquées se sont produites en Nouvelle-Écosse (-9,0 %, -6 180), à l'Île-du-Prince-Édouard (-8,3 %, -1 480), à Terre-Neuve-et-Labrador (-6,7 %, -4 540) et en Colombie-Britannique (-6,2 %, -9 730).

Malgré la diminution globale enregistrée en 2012-2013, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières est demeuré supérieur à celui observé dans la plupart des provinces en 2007-2008. Comme le montre le graphique 10, le nombre de demandes présentées dans les provinces de l'Ouest²⁷, en Ontario (+6,7 %) et au Nouveau-Brunswick (+1,6 %) est demeuré plus élevé en 2012-2013 qu'en 2007-2008. En revanche,

le nombre de demandes de prestations régulières dans trois des provinces de l'Atlantique²⁸ et au Québec était moins élevé qu'en 2007-2008.

Lorsque l'on compare la répartition provinciale des demandes de prestations régulières à celle dans l'emploi en 2012-2013, on constate que les provinces de l'Atlantique et le Québec sont surreprésentés au niveau des demandes de prestations régulières, alors que l'Ontario et les provinces de l'Ouest sont sous-représentés (tableau 4).

Les provinces de l'Atlantique comptaient pour 15,8 % de toutes les demandes de prestations régulières en 2012-2013, avec 6,3 % de l'emploi. Les plus grandes proportions dans l'emploi se trouvent en Ontario et au Québec, puisque l'Ontario compte pour 38,7 % de l'emploi à l'échelle nationale, et le Québec, 22,8 %. Ces deux provinces affichaient également la plus forte proportion des demandes d'assurance-emploi par rapport à l'ensemble des demandes au pays, soit 29,8 % et 32,2 %, respectivement.

²⁷ Les provinces de l'Ouest comprennent le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

²⁸ Les provinces de l'Atlantique comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.

GRAPHIQUE 10

Pourcentage de modification dans les demandes régulières d'assurance-emploi, selon la province, entre 2007-2008 et 2012-2013

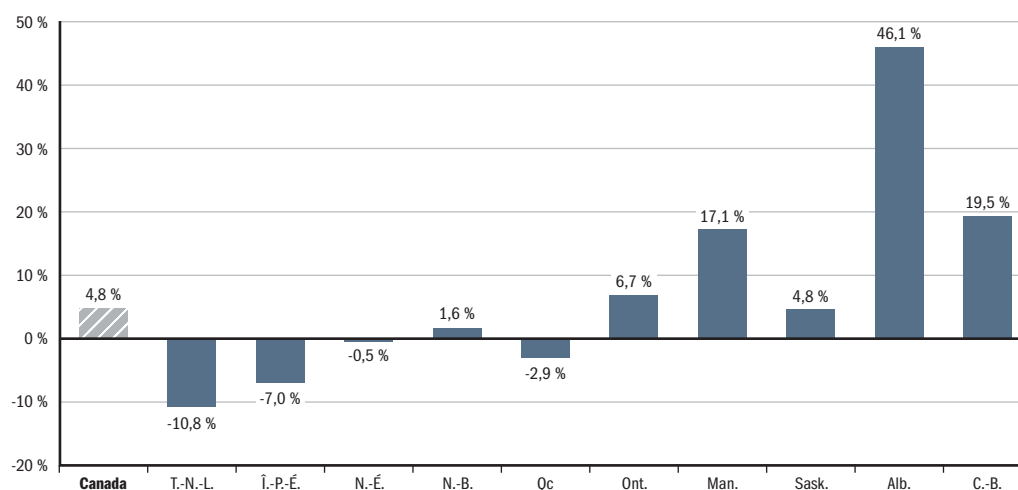


TABLEAU 4

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, emploi¹ et prestations régulières versées, selon la province et le territoire, 2012-2013

Province ou territoire	Prestations d'assurance-emploi régulières (%)	Emploi (%)	Prestations régulières versées (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	1,3	6,3
Île-du-Prince-Édouard	1,2	0,4	1,5
Nouvelle-Écosse	4,6	2,6	5,5
Nouveau-Brunswick	5,4	2,0	6,2
Québec	32,2	22,8	29,8
Ontario	29,8	38,7	29,4
Manitoba	2,8	3,6	2,5
Saskatchewan	2,0	3,1	2,0
Alberta	6,2	12,3	5,7
Colombie-Britannique	10,8	13,2	10,6
Territoires	0,3	s. o. ²	0,5
Canada	100,0	100,0	100,0

¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active.

² Les données relatives à l'emploi n'ont pas été capturées pour les territoires, puisque ces renseignements ne sont pas inclus dans l'Enquête sur la population active.

Les provinces de l'Ouest comptaient pour 21,8 % de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, et pour 32,2 % de l'emploi, ce qui représente l'écart le plus important en points de pourcentage entre la part dans les demandes de prestations d'assurance-emploi et la part dans l'emploi au niveau national.

1.2 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon la région de l'assurance-emploi

L'économie canadienne est composée de régions urbaines qui constituent des pôles économiques importants, et de régions rurales, qui préservent des industries plus traditionnelles, essentielles au fonctionnement de l'économie. Les six principales

régions métropolitaines de recensement du point de vue de la population – soit Vancouver, Calgary, Edmonton, Toronto, Ottawa et Montréal – servent à caractériser le profil des prestataires réguliers de l'assurance-emploi dans les régions urbaines.

Les marchés du travail urbains et ruraux diffèrent dans leur composition démographique et sectorielle. Comme le montre le tableau 5, la répartition des prestations régulières dans les régions urbaines et rurales ne correspond pas nécessairement avec la répartition au sein de l'emploi. Par exemple, en 2012-2013, les régions rurales comptaient pour 48,2 % des prestations régulières, mais pour 30,4 % de l'emploi. À l'inverse, les grands centres urbains comptaient pour 32,3 % des prestations régulières et pour 47,1 % de l'emploi. Deux facteurs peuvent expliquer ce contraste. Premièrement, en 2012-2013, le taux de chômage était plus élevé dans les régions rurales (9,1 %) que dans les grands centres urbains (7,5 %). Puisqu'ils ont moins de possibilités d'emploi, les personnes qui vivent dans les régions rurales sont plus susceptibles de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi que celles qui vivent dans les centres urbains. Deuxièmement, l'incidence de la saisonnalité est plus élevée dans les régions rurales. En 2012-2013, 40,1 % des demandes de prestations régulières provenant des régions rurales étaient considérées comme saisonnières, comparativement à 19,8 % dans les grands centres urbains. La saisonnalité caractérise

les régimes de travail, la disponibilité des emplois dans une région, ainsi que la situation personnelle ou les particularités d'une industrie.

La tendance par rapport aux prestations régulières est semblable à celle observée pour les demandes. La proportion de prestations régulières (52,0 %) dans les régions rurales était plus élevée que celle dans l'emploi (30,4 %), alors que les grands centres urbains affichaient une proportion plus faible de prestations régulières (31,0 %) que leur part dans l'emploi (47,1 %). Ces proportions ont été influencées par les écarts entre les taux de chômage et par le caractère saisonnier des demandes.

La prestation hebdomadaire moyenne était plus élevée dans les régions rurales (401 \$) que dans les grands centres urbains (393 \$). Cependant, parmi les grands centres urbains, Edmonton (437 \$), Calgary (431 \$) et Ottawa (399 \$) sont des villes où la prestation hebdomadaire moyenne était supérieure à la moyenne canadienne (396 \$).

1.3 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon le secteur et l'industrie

En 2012-2013, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières dans le secteur de la production des biens a diminué de 7,8 % (-41 770). Cette baisse s'explique par le nombre net d'emplois créés dans ce secteur (+1,8 %, +69 000) (voir le graphique 11). En plus

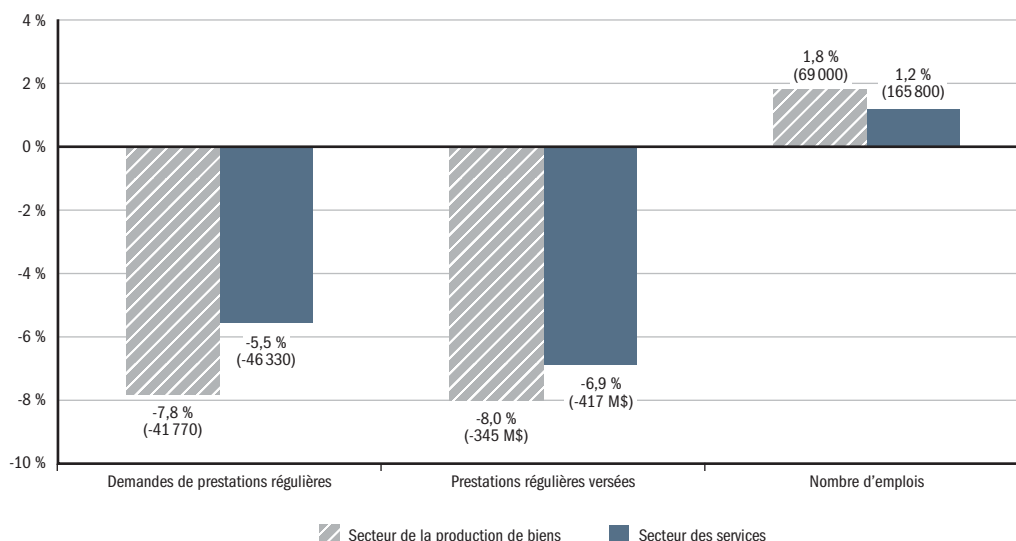
TABLEAU 5
Principales statistiques relatives aux prestations régulières dans les grands centres urbains, 2012-2013

	Demandes de prestations régulières ¹ (%)	Emploi ² (%)	Prestations régulières (%)	Prestation régulière hebdomadaire moyenne
Montréal	11,5	11,3	10,3	382 \$
Ottawa	1,5	3,1	1,4	399 \$
Toronto	10,9	17,2	11,4	392 \$
Calgary	2,0	4,3	1,8	431 \$
Edmonton	2,0	4,0	1,7	437 \$
Vancouver	4,5	7,2	4,3	384 \$
Grands centres urbains	32,3	47,1	31,0	393 \$
Régions rurales	48,2	30,4	52,0	401 \$
Canada	100,0	100,0	100,0	396 \$

^{1,2} La somme des proportions pour l'ensemble des demandes de prestations régulières et des prestations régulières versées dans les grands centres urbains et les régions rurales n'est pas égale à 100 %, puisque certaines régions sont désignées comme étant urbaines sans être considérées comme de grands centres urbains.

GRAPHIQUE 11

Modifications en pourcentage des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, des prestations régulières et de l'emploi, selon l'industrie, entre 2011-2012 et 2012-2013



de la diminution du nombre de demandes de prestations régulières, les prestations d'assurance-emploi régulières versées dans le secteur de la production des biens ont chuté de 8,0 % (-344,5 millions de dollars) en 2012-2013. Les deux plus importantes industries de ce secteur, soit la fabrication et la construction, ont connu une diminution de 14,6 % (-207,1 millions de dollars) et de 5,2 % (-111,4 millions de dollars) respectivement de la somme versée en prestations régulières.

En 2012-2013, le secteur des services a également connu un déclin du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières (-5,5 %, -46 330). Comme pour le secteur de la production des biens, cette diminution était attribuable aux gains enregistrés au chapitre de l'emploi dans ce secteur (+1,2 %, +165 000) (voir le graphique 11). Les services d'enseignement, qui comptaient la plus grande proportion de demandes dans le secteur des services, ont connu une légère diminution du nombre de demandes de prestations régulières (-0,8 %, -1 240).

Parallèlement à la diminution du nombre de demandes de prestations régulières, les prestations régulières versées aux prestataires du secteur des services ont chuté de 6,9 % (-416 800) en 2012-2013, après un déclin de 13,2 % au cours de l'année précédente. La plus forte baisse des prestations versées dans le secteur des services s'est produite

dans l'industrie du commerce de détail (-12,2 %), suivie de l'industrie du commerce de gros (-10,1 %) et de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (-9,3 %).

1.4 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon le sexe et l'âge

En 2012-2013, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières a diminué tant chez les hommes (-4,9 %) que chez les femmes (-4,2 %). Malgré ces baisses, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières est demeuré plus élevé de 5,0 % pour les hommes et de 4,6 % pour les femmes, par rapport aux niveaux de 2007-2008. Comme pour la diminution du nombre de demandes de prestations régulières, les prestations d'assurance-emploi régulières versées aux hommes et aux femmes ont décliné de 5,7 % et de 6,7 % respectivement en 2012-2013. En dépit du déclin de 2012-2013, les prestations d'assurance-emploi régulières versées sont demeurées au-dessus des niveaux observés en 2007-2008 (25,0 % plus élevées chez les hommes et 29,1 % plus élevées chez les femmes).

Les femmes ont présenté 40,0 % de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières en 2012-2013, et elles ont touché 35,2 % des prestations régulières versées.

Les hommes ont présenté 60,0 % de toutes les demandes de prestations régulières en 2012-2013, et ils ont touché 64,8 % des prestations d'assurance-emploi régulières versées. La répartition des prestations régulières entre les hommes et les femmes ne correspond pas à la répartition des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières selon le sexe. Cette situation est attribuable au fait que les hommes reçoivent, en moyenne, des prestations hebdomadaires plus élevées que celles des femmes. Par exemple, le taux moyen des prestations hebdomadaires pour les demandes de prestations régulières en 2012-2013 était de 422 \$ pour les hommes, soit 64 \$ de plus que le taux versé aux femmes (358 \$).

En 2012-2013, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) et par les jeunes travailleurs (15 à 24 ans) a diminué de 5,6 % (-55 160) et de 7,0 % (-10 460) respectivement, alors qu'une légère hausse de 0,1 % (+160) a été enregistrée chez les travailleurs âgés (55 ans et plus).

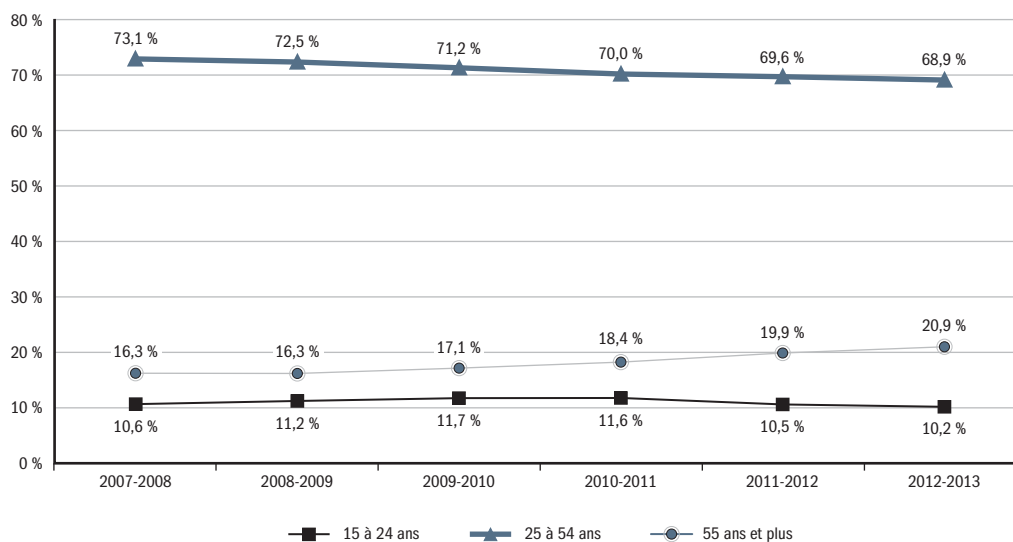
Comme le montre le graphique 12, la proportion de demandes de prestations régulières présentées par des travailleurs d'âge moyen a décliné de façon constante, passant de 73,1 % en 2007-2008 à 68,9 % en 2012-2013, alors qu'elle a augmenté chez les travailleurs âgés, passant de 16,3 % en 2007-2008 à 20,9 % en 2012-2013. La hausse observée chez

les travailleurs âgés s'explique par la proportion accrue des membres de ce groupe d'âge au sein de la population active canadienne. Ils représentaient 18,3 % de la population active en 2012-2013, ce qui constitue une importante augmentation par rapport à 14,9 % en 2007-2008. La proportion de demandes de prestations régulières présentées par des jeunes était élevée (11,7 % en 2009-2010) au cours de la récession de la fin des années 2000, en raison d'une importante perte d'emplois chez les jeunes. Lorsque la reprise économique s'est affermie, les demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par le groupe des 15 à 24 ans sont lentement revenues à leurs niveaux d'avant la récession (10,6 % en 2007-2008), car les jeunes comptaient pour 10,2 % des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières en 2012-2013.

Lorsque l'on compare la répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières selon l'âge et la part dans l'emploi pour 2012-2013, on observe que les jeunes travailleurs étaient sous-représentés parmi les demandeurs de prestations régulières, alors que les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés étaient légèrement surreprésentés (graphique 13). Par exemple, les travailleurs âgés représentaient 20,9 % de l'ensemble des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières en 2012-2013, mais 18,6 % de l'emploi.

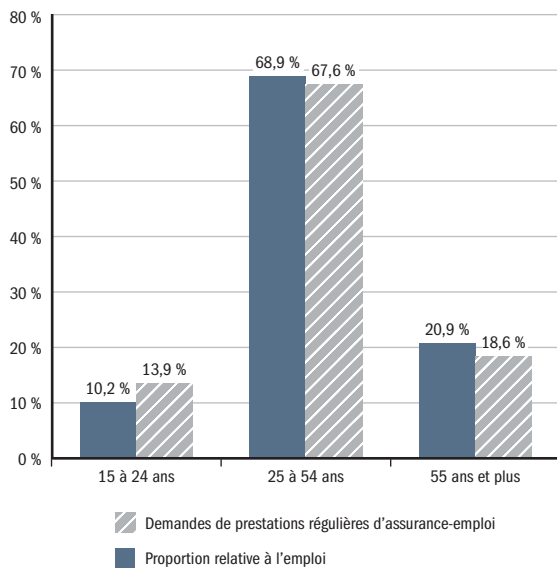
GRAPHIQUE 12

Proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon l'âge, de 2007-2008 à 2012-2013



GRAPHIQUE 13

Distribution des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de l'emploi, selon l'âge, 2012-2013



Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Les prestations régulières versées ont diminué pour les trois principaux groupes d'âge en 2012-2013. Les travailleurs d'âge moyen ont connu une baisse de 6,7 % pour ce qui est des prestations régulières, et les jeunes, une baisse semblable de 6,8 %, tandis que les travailleurs âgés accusaient une diminution plus modeste de 3,7 % en 2012-2013.

1.5 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon la catégorie de prestataires

Par le passé, le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* comprenait une analyse des demandes de prestations régulières basée sur le recours antérieur au régime par les prestataires. Les demandes de prestations régulières étaient regroupées selon trois catégories de prestataires, soit les nouveaux prestataires, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents, en fonction du nombre de demandes d'assurance-emploi présentées au cours des cinq années précédentes.

Ces catégories étaient utilisées uniquement aux fins de l'examen des répercussions et de l'efficacité du régime d'assurance-emploi dans le cadre du rapport.

Le 6 janvier 2013, des modifications ont été apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* en vue d'établir trois nouvelles catégories de prestataires. Celles-ci sont désormais utilisées pour déterminer la responsabilité des prestataires lorsqu'il s'agit de faire une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable. Ces trois nouvelles catégories sont les suivantes : les travailleurs de longue date²⁹, les prestataires fréquents³⁰ et les prestataires occasionnels^{31, 32}. L'analyse des nouvelles demandes de prestations régulières, qui est présentée ici, est fondée sur les nouvelles catégories de prestataires. Pour obtenir des renseignements au sujet de la répartition nationale et de la ventilation provinciale des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières fondées sur les anciennes catégories de prestataires, veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2012*.

En 2012-2013, les prestataires occasionnels ont présenté la plus grande part (53,1 %) de toutes les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, suivis des prestataires fréquents (23,6 %) et des travailleurs de longue date (23,3 %). Comme le montre le graphique 14, la proportion des demandes de prestations régulières provenant des travailleurs de longue date a diminué de 2,3 points de pourcentage en 2012-2013, alors que la proportion de prestataires occasionnels et de prestataires fréquents a augmenté de 1,3 point de pourcentage et de 1,0 point de pourcentage respectivement.

La composition des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières variait d'une province à l'autre. Comme le montre le graphique 15, les provinces de l'Atlantique comptaient une proportion plus importante de prestataires fréquents et une proportion plus faible de travailleurs de longue date, comparativement aux autres provinces. Par exemple, en 2012-2013, les prestataires fréquents représentaient 49,2 % des demandeurs de prestations régulières dans les provinces de l'Atlantique, alors

²⁹ Les travailleurs de longue date sont des personnes qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi (en versant au moins 30 % du maximum des cotisations annuelles) pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières ou des prestations de pêcheur pendant un maximum de 35 semaines.

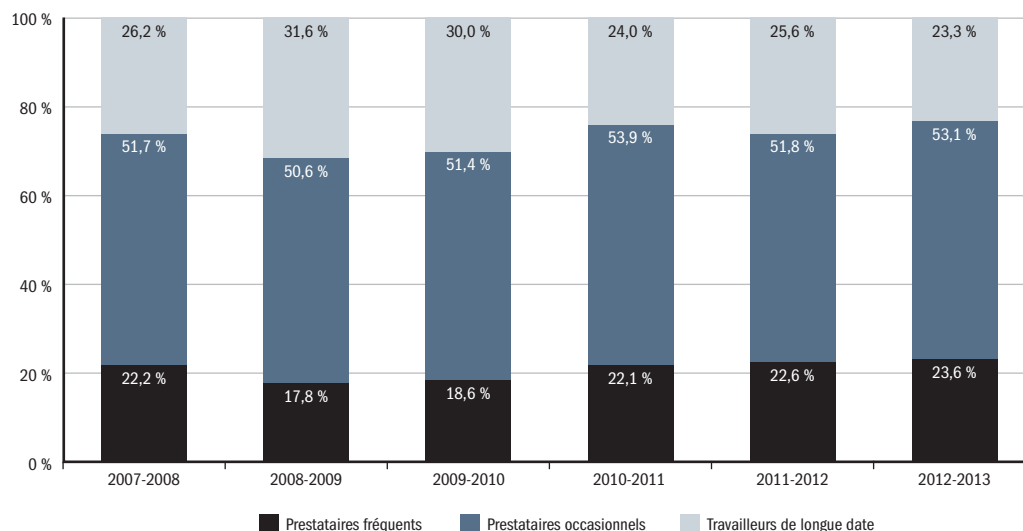
³⁰ Les prestataires fréquents sont des personnes qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines.

³¹ Les prestataires occasionnels sont ceux qui ne correspondent pas à la définition d'un travailleur de longue date ni à celle d'un prestataire fréquent.

³² Pour obtenir plus de renseignements au sujet des nouvelles catégories de prestataires de l'assurance-emploi, consultez le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/index.shtml>.

GRAPHIQUE 14

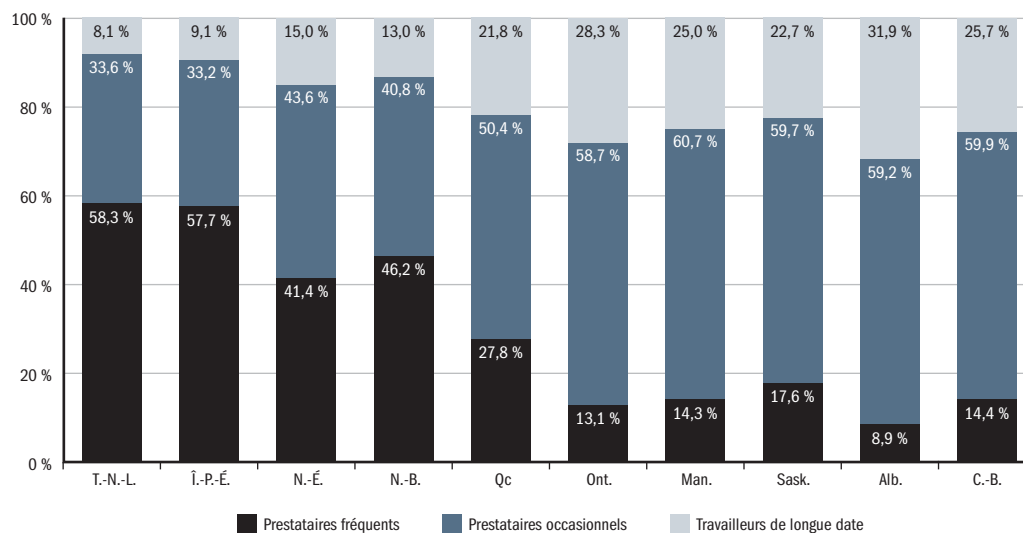
Proportion de demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi, selon la catégorie de prestataires, de 2007-2008 à 2012-2013



Remarque : Les nouvelles catégories de prestataires qui ont été mises en œuvre en janvier 2013 dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles. La répartition des prestations de l'assurance-emploi régulières par catégorie de prestataires pour l'année financière 2011-2012 et les années précédentes a été estimée en examinant l'historique des prestations d'assurance-emploi par semaine de bénéfices payées et par cotisations à l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 15

Proportion de prestataires réguliers de l'assurance-emploi, selon la province et la catégorie de prestataires, 2012-2013



qu'au Québec, en Ontario et dans les provinces de l'Ouest, les proportions étaient de 27,8 %, de 13,1 % et de 13,1 %, respectivement. La forte proportion de prestataires fréquents dans les provinces de l'Atlantique est associée à une plus grande proportion d'emplois dans les industries saisonnières comme la pêche, la foresterie, l'agriculture et le tourisme.

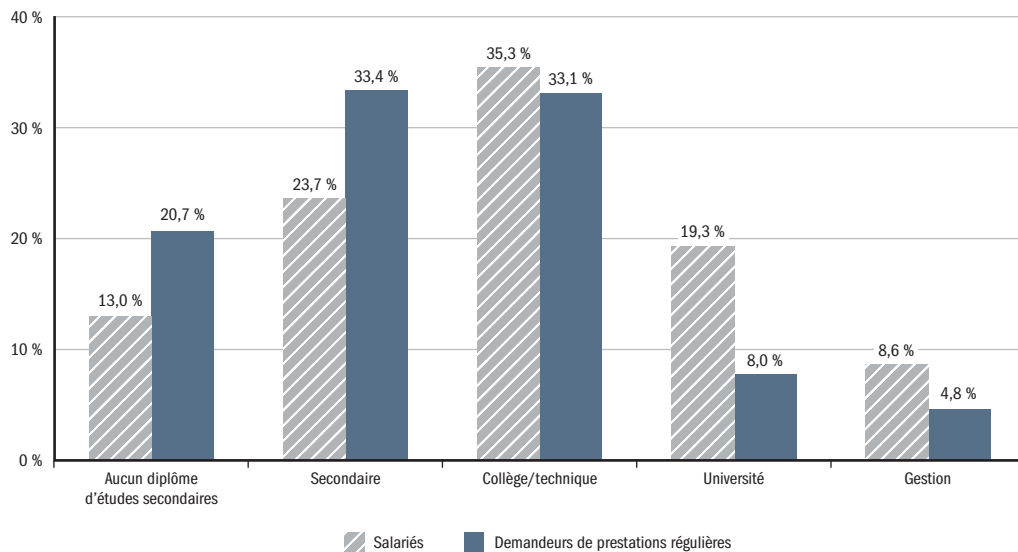
1.6 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon le niveau de scolarité

Comme on l'a vu au chapitre 1, les personnes qui ont un niveau de scolarité plus élevé tendent à obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail que celles qui sont moins instruites. Le graphique 16 compare la répartition des salariés selon la scolarité exigée par leur profession avec la répartition des demandeurs de prestations régulières, selon le niveau de scolarité atteint en 2012-2013.

Les personnes qui occupaient un emploi ne nécessitant pas un diplôme d'études secondaires représentaient 13,0 % des salariés, mais 20,7 % de tous les demandeurs de prestations régulières. Toutefois, les personnes dont l'emploi exigeait un grade universitaire représentaient 19,3 % des salariés, mais seulement 8,0 % des prestataires réguliers. Comme on l'a vu dans les rapports précédents, la relation inverse entre le niveau de scolarité et le recours aux prestations régulières est demeurée constante au fil du temps.

GRAPHIQUE 16

Répartition des salariés et des demandeurs de prestations régulières, selon le niveau de scolarité requis par leur profession, 2012-2013



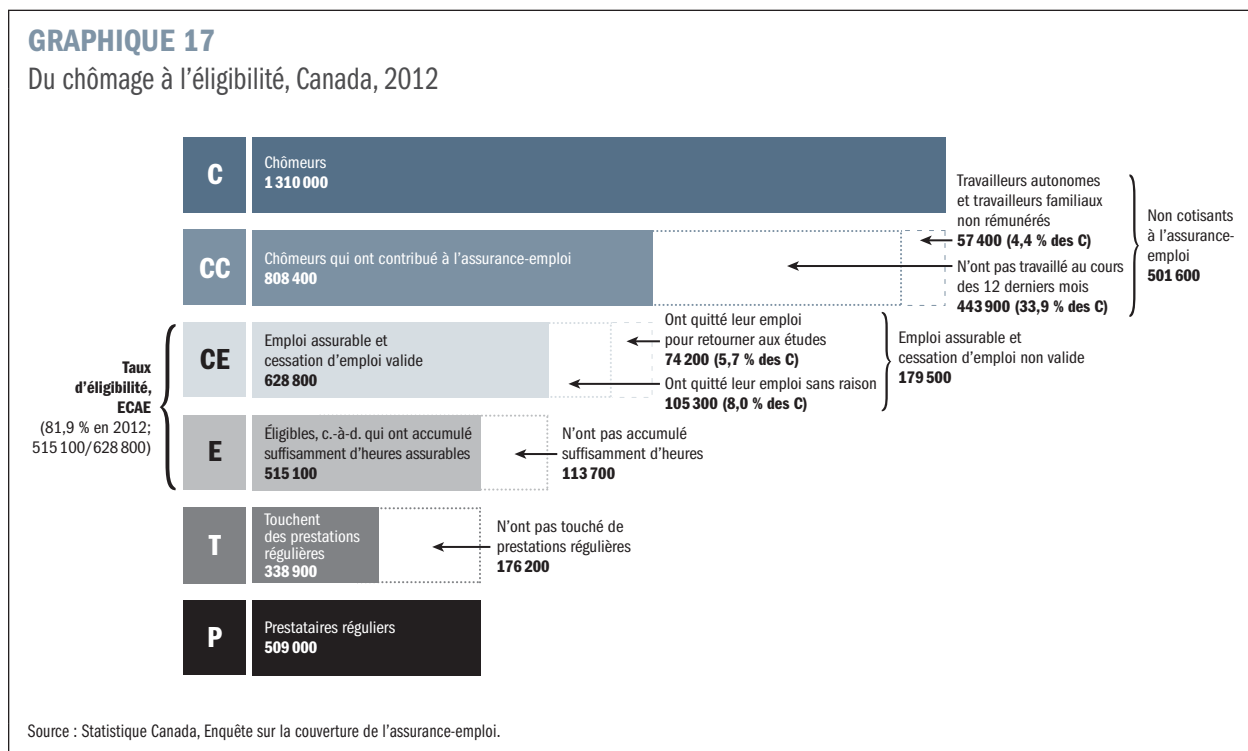
2. Couverture des prestations d'assurance-emploi régulières

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

Selon l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)³³, il y avait 1 310 000 chômeurs au Canada (représentés par C dans le graphique 17) en 2012³⁴. Il s'agit d'une baisse de 2,6 % par rapport aux 1 345 000 chômeurs recensés en 2011, qui s'explique principalement par l'amélioration de la conjoncture économique en 2012, comme on l'a vu au chapitre 1.

Selon l'ECAE de 2012, 808 000 des 1 310 000 chômeurs avaient contribué à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant leur période de chômage. Regroupés, ils représentaient 61,7 % de tous les chômeurs (représentés par CC/C dans le graphique 17).

Les personnes n'ayant pas versé de cotisations à l'assurance-emploi (ou les non-cotisants à l'assurance-emploi) comprenaient les travailleurs indépendants³⁵, les personnes ayant été en chômage pendant plus de 12 mois et les personnes n'ayant jamais travaillé. Comme le montre le tableau 6, les travailleurs indépendants représentaient 4,4 % de la population totale en chômage en 2012, alors que les personnes ayant été en chômage pendant plus de 12 mois et celles qui n'avaient jamais travaillé représentaient 33,9 % de tous les chômeurs. Ensemble, ils représentaient 38,3 % (501 600) de l'ensemble des chômeurs.



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

³⁴ Les estimations du nombre de chômeurs diffèrent légèrement entre l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) et l'Enquête sur la population active (EPA), car l'ECAE est faite trimestriellement tandis que les statistiques de l'EPA sont recueillies mensuellement.

³⁵ Les travailleurs autonomes peuvent choisir de participer au régime et de verser des cotisations pour les prestations spéciales; par contre, ils ne sont pas éligibles aux prestations régulières.

TABLEAU 6**Cotisants à l'assurance-emploi en chômage et non-cotisants, Canada, de 2007 à 2012**

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Cotisants à l'assurance-emploi	61,7 %	64,5 %	64,7 %	70,3 %	70,1 %	70,0 %
Non-cotisants à l'assurance-emploi	38,3 %	35,5 %	35,3 %	29,7 %	29,9 %	30,0 %
... n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois ou n'ont jamais travaillé	33,9 %	32,2 %	32,3 %	24,8 %	25,5 %	24,8 %
... n'ont pas occupé récemment d'emploi assurable (certains travailleurs indépendants)	4,4 %	3,4 %	3,0 %	4,9 %	4,4 %	5,2 %

La proportion plus élevée de non-cotisants au régime s'explique par la hausse du nombre de chômeurs de longue date au cours des trois dernières années, qui est attribuable à la situation difficile du marché du travail qui a perduré dans certaines industries à la suite de la récession de la fin des années 2000. Par exemple, 33,9 % des chômeurs en 2012 n'avaient pas travaillé pendant plus de 12 mois ou n'avaient jamais travaillé, comparativement à 32,2 % en 2011, à 32,3 % en 2010 et à 24,8 % en 2009.

2.1 Couverture des prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province

Le taux de couverture pour la proportion de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi variait d'une province à l'autre, allant de 80,0 % dans les provinces de l'Atlantique³⁶ à 65,1 % au Québec, et de 62,9 % dans les provinces de l'Ouest³⁷ à

55,0 % en Ontario. Les différences dans la composition de la population de chômeurs permettent d'expliquer les variations dans les taux de couverture d'une province à l'autre. Comme l'indique le tableau 7, en 2012, l'Ontario comptait la plus forte proportion de chômeurs n'ayant pas cotisé au régime (45,0 %), et les provinces de l'Atlantique, la plus faible (20,0 %). En Ontario, en particulier, une forte proportion de chômeurs avaient été en chômage pendant plus de 12 mois (28,0 %); une part importante de personnes n'avaient jamais travaillé (11,9 %); et 5,1 % des travailleurs n'avaient pas payé de cotisations en raison de la nature de leur emploi, comme les travailleurs indépendants.

TABLEAU 7**Cotisants à l'assurance-emploi en chômage et non-cotisants, selon la province, 2012**

	Atlantique	Québec	Ontario	Ouest
Cotisants à l'assurance-emploi	80,0 %	65,1 %	55,0 %	62,9 %
Non-cotisants à l'assurance-emploi	20,0 %	34,9 %	45,0 %	37,1 %
... n'ont pas occupé récemment d'emploi assurable (p. ex., certains travailleurs indépendants)	1,9 %	2,5 %	5,1 %	6,0 %
... n'ont pas travaillé pendant plus de 12 mois	13,3 %	25,6 %	28,0 %	22,1 %
... n'ont jamais travaillé	4,8 %	6,8 %	11,9 %	9,0 %

³⁶ Les provinces de l'Atlantique comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.

³⁷ Les provinces de l'Ouest comprennent la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba.

3. Éligibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières

Pour être éligibles aux prestations régulières, les particuliers doivent d'abord être couverts par le régime d'assurance-emploi en ayant versé des cotisations au cours des 12 mois qui ont précédé le début de leur période de chômage. Ils doivent en outre avoir connu une ou des cessations d'emploi récentes valides, et avoir accumulé suffisamment d'heures de travail assurables avant la ou les cessations d'emploi.

3.1 Éligibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières parmi les chômeurs

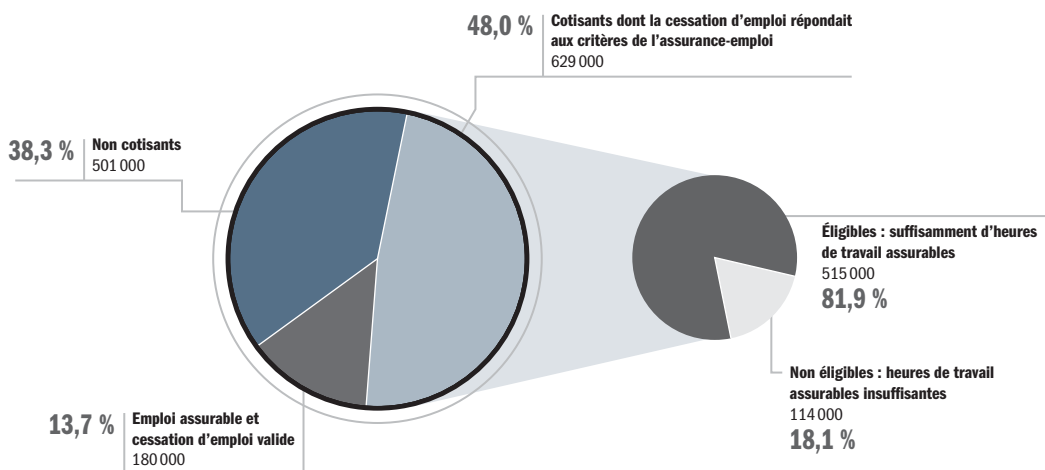
Selon l'ECAE de 2012, parmi la population des chômeurs, 629 000 personnes avaient connu une cessation d'emploi valide répondant aux critères du régime d'assurance-emploi, de sorte qu'elles pouvaient être éligibles à l'assurance-emploi (population qui pouvait être éligible, CE dans le graphique 17). Ces personnes représentaient 48,0 % de la population des chômeurs en 2012 (dans le graphique 18).

Parmi le reste des chômeurs (52,0 %), certains n'avaient pas versé de cotisations au régime d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents (38,3 % des chômeurs), comme on l'a vu dans la section précédente. Toutefois, on dénombrait aussi 180 000 chômeurs dont la cessation d'emploi ne répondait pas aux critères du régime d'assurance-emploi (13,7 % des chômeurs). Il s'agissait notamment de chômeurs qui avaient démissionné sans motif acceptable³⁸ (8,0 % des chômeurs) et de personnes qui avaient démissionné pour retourner aux études et qui n'étaient pas admissibles (5,7 % des chômeurs).

Parmi les 48,0 % (629 000) de chômeurs qui avaient versé des cotisations d'assurance-emploi récemment et dont la cessation d'emploi récente était admissible en vertu du régime d'assurance-emploi, 81,9 % étaient éligibles aux prestations régulières³⁹ en 2012 (dans le graphique 17, E/CE), soit un total de 515 000 personnes (E dans le graphique 17). Ce taux d'éligibilité a augmenté de 3,5 points de pourcentage par rapport à la proportion de 78,4 % en 2011 et il est revenu aux niveaux d'avant la récession, c.-à-d. 82,3 % en 2007 et 82,7 % en 2006.

GRAPHIQUE 18

Total de la population des chômeurs et de la population des personnes qui pourraient être éligibles à l'assurance-emploi, 2012



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

³⁸ Pour en savoir plus sur les motifs de démission qui ne sont pas acceptables selon le régime d'assurance-emploi, veuillez consulter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/ordinaire.shtml>.

³⁹ Il faut savoir que, compte tenu de la conception du questionnaire de l'ECAE, on ne peut pas faire de distinction entre les chômeurs éligibles à des prestations régulières et les chômeurs éligibles à d'autres types de prestations de revenu. Toutefois, comme cette analyse porte sur les chômeurs qui répondent aux critères du régime, le numérateur E peut être considéré comme une variable de substitution pour le nombre de chômeurs éligibles aux prestations régulières. En effet, la plupart des personnes qui touchent des prestations spéciales ne sont pas considérées comme étant en chômage.

Les 18,1 % (114 000) restants de la population des chômeurs qui avaient cotisé à l'assurance-emploi et dont la cessation d'emploi était valide (soit 8,7 % des chômeurs) n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi. Cette proportion a décliné de 3,5 points de pourcentage en 2012, alors qu'elle était de 21,6 % (150 100) en 2011.

3.2 Éligibilité à l'assurance-emploi selon le cycle économique

En général, le taux d'éligibilité augmente au début d'une récession économique, puisque le bassin de chômeurs compte alors une proportion accrue de nouveaux chômeurs ayant des périodes d'emploi ininterrompues et relativement longues. Ces travailleurs auraient accumulé suffisamment d'heures assurables pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Le taux d'éligibilité change aussi lorsque le marché du travail subit des changements structurels. Lorsque le groupe des salariés est constitué d'une plus grande proportion de travailleurs à temps plein (et d'une plus faible proportion d'employés à temps partiel), l'incidence d'être éligible à l'assurance-emploi s'accroît partout au pays. Cette situation s'explique par le fait que les travailleurs à temps plein sont plus susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures assurables, ce qui les rend plus susceptibles d'avoir droit aux prestations régulières.

En 2009, le taux national d'éligibilité a augmenté, passant de 82,1 % en 2008 à 86,2 %. Cette hausse est attribuable au changement dans la composition des chômeurs cotisant à l'assurance-emploi.

Une proportion plus élevée qu'à l'habitude de cotisants en chômage qui occupaient auparavant un emploi permanent à temps plein a été observée en 2009. Comme le montre le tableau 8, la proportion de ces chômeurs qui étaient susceptibles d'être éligible à l'assurance-emploi a brusquement augmenté au cours de la récession, passant de 58,0 % en 2008 à 63,0 % en 2009. Comme ces travailleurs avaient le plus souvent accumulé suffisamment d'heures assurables, ils étaient plus susceptibles d'être éligibles aux prestations d'assurance-emploi régulières.

Au cours de la reprise, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi a diminué, passant de 83,9 % en 2010 à 78,4 % en 2011, pour ensuite augmenter à 81,9 % en 2012. Les changements observés dans le taux d'éligibilité étaient une fois de plus attribuables au changement dans la composition du marché du travail.

Entre 2010 et 2011, la composition des chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi a changé, puisque le nombre de travailleurs ayant occupé un emploi temporaire non saisonnier a augmenté et que la proportion de travailleurs ayant occupé un emploi permanent était plus faible. Ce changement dans la composition des cotisants à l'assurance-emploi qui connaissaient une période de chômage a entraîné une baisse du taux d'éligibilité.

Toutefois, la composition des chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi s'est renversée en 2012. La proportion de personnes ayant occupé un emploi temporaire et non saisonnier a chuté, tandis que la proportion des personnes ayant occupé un emploi permanent a augmenté.

TABLEAU 8

Taux d'éligibilité et répartition de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi, selon les caractéristiques de l'emploi précédent, de 2008 à 2012

	2012	2011	2010	2009	2008
Taux d'éligibilité	81,9 %	78,4 %	83,9 %	86,2 %	82,1 %
Taux de chômage	7,2 %	7,5 %	8,0 %	8,3 %	6,1 %
Proportion de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi					
... ont occupé un emploi permanent	338 176 53,8 %	356 700 51,3 %	424 686 57,0 %	539 941 63,0 %	332 120 58,0 %
... ont occupé un emploi non permanent et non saisonnier	171 529 27,3 %	195 471 28,1 %	183 891 24,7 %	169 597 19,8 %	122 391 21,4 %

Comme le montre le tableau 8 la proportion de travailleurs temporaires non saisonniers a légèrement diminué; en 2011, ils comptaient pour 28,1 % de la population qui était susceptible d'être éligible à l'assurance-emploi, par rapport à 27,3 % en 2012. Ces travailleurs étaient moins susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à l'assurance-emploi et, par conséquent, il était moins probable qu'ils soient éligibles aux prestations d'assurance-emploi régulières. Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi pour ce groupe a augmenté pour atteindre 69,8 % en 2012, alors qu'il était de 60,0 % en 2011 et de 64,7 % en 2010.

Par ailleurs, en 2012, les personnes ayant occupé un emploi permanent comptaient pour 53,8 % de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi, une proportion supérieure à celle de 51,3 % en 2011. Ces travailleurs étaient plus susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à l'assurance-emploi et, par conséquent, il était plus probable qu'ils soient admissibles aux prestations d'assurance-emploi régulières, avec un taux d'éligibilité de 89,9 % en 2012 (tableau 9).

De plus, le changement dans la durée moyenne de l'emploi a également contribué aux modifications du taux d'éligibilité. En 2011, les travailleurs d'âge moyen qui occupaient un poste temporaire non saisonnier ont enregistré une baisse du nombre moyen d'heures travaillées, qui est passé de 840 heures en 2010 à 640 heures en 2011, mais qui a grimpé à 880 heures en 2012. Le nombre d'heures assurables travaillées est la seule mesure prise en compte pour déterminer l'éligibilité d'un chômeur aux prestations d'assurance-emploi régulières. Ainsi, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi de ces travailleurs est passé de 64,7 % en 2010 à 60,0 % en 2011, pour ensuite remonter à 69,8 % en 2012.

Une étude récente⁴⁰ basée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) a révélé que la probabilité d'être éligible aux prestations d'assurance-emploi régulières est influencée par le régime de travail. L'étude a permis de constater que cette probabilité est plus élevée chez les personnes qui occupaient un emploi permanent à temps plein avant de connaître une cessation d'emploi, et moins élevée chez les travailleurs non saisonniers ayant occupé un emploi temporaire.

TABLEAU 9
Sommaire des taux d'éligibilité à l'assurance-emploi (ratio E/CE)

	2012 (%)	2011 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)
Taux d'éligibilité (ratio E/CE)¹	81,9	78,4	83,9	86,2	82,2	82,3
... des personnes qui avaient travaillé à temps plein	91,9	88,5	90,3	91,2	91,1	90,0
... des personnes qui avaient travaillé à temps partiel	40,0	33,4	46,4	49,5	35,8	33,6
... des personnes qui avaient travaillé à temps plein et à temps partiel	73,9	67,4	76,7	83,9	70,0	81,0
... des personnes qui avaient occupé un emploi permanent	89,9	87,2	92,4	92,2	87,6	87,8
... des personnes qui avaient occupé un emploi permanent à temps plein	94,6	91,2	94,5	94,3	92,7	91,1
... des personnes qui avaient occupé un emploi permanent à temps partiel	65,2	54,9	74,4	68,8	47,7	56,3
... des personnes qui avaient occupé un emploi temporaire	72,2	68,3	72,3	75,3	73,5	74,1
... des personnes qui avaient occupé un emploi temporaire saisonnier	75,6	81,2	83,6	81,4	85,0	84,4
... des personnes qui avaient occupé un emploi temporaire non saisonnier	69,8	60,0	64,7	70,5	63,8	65,2

¹ Compte tenu de la taille des échantillons, les taux d'éligibilité à l'assurance-emploi (ratio E/CE) de certains sous-groupes peuvent varier grandement d'une année à l'autre.

⁴⁰ RHDCC, *L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : travailleurs ayant un emploi à temps partiel, à court terme et saisonnier*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

3.3 Éligibilité des chômeurs à l'assurance-emploi, selon la province

Les taux d'éligibilité ont fluctué au pays en 2012, depuis des creux de 69,4 % en Alberta et de 79,7 % en Ontario jusqu'à un sommet de 93,5 % à Terre-Neuve-et-Labrador. Comparativement aux données de l'ECAE de 2011, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi a augmenté dans sept des dix provinces, alors qu'il est demeuré relativement stable à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard (voir le graphique 19). Les plus importantes hausses ont été enregistrées au Nouveau-Brunswick (+4,5 points de pourcentage), en Ontario (+5,4 points de pourcentage), au Québec (+4,3 points de pourcentage) et en Colombie-Britannique (+8,5 points de pourcentage). Bien qu'une diminution de 8,8 points de pourcentage ait été observée en Alberta, cette baisse a probablement été surestimée pour des raisons statistiques. En raison de sa conjoncture économique très favorable, le nombre de travailleurs qui pourraient devoir recourir à l'assurance-emploi dans cette province est relativement faible. Ainsi, la petite taille du sous-échantillon ayant servi à estimer le taux d'éligibilité en Alberta a donc entraîné

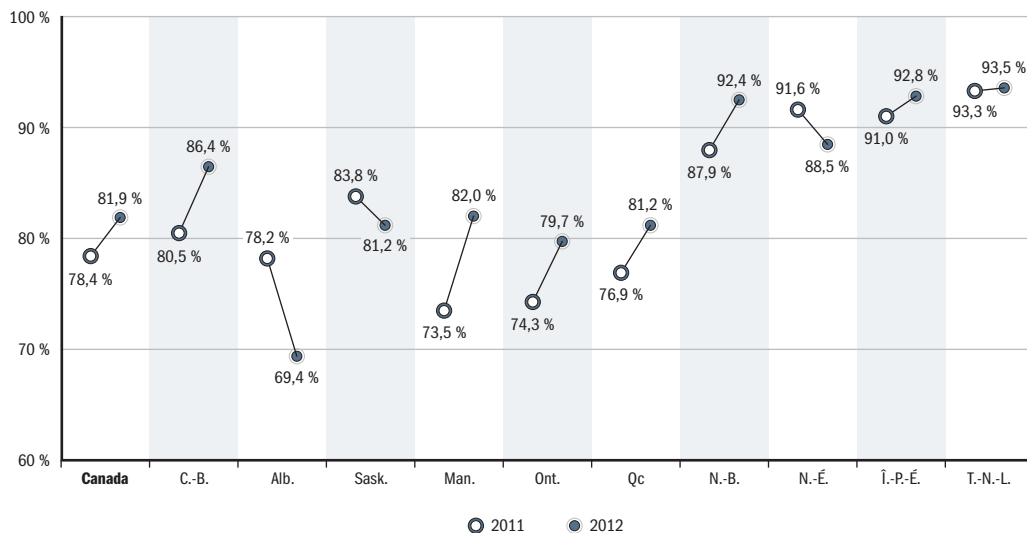
un haut coefficient de variation⁴¹. Par conséquent, la baisse du taux d'éligibilité observée en Alberta entre 2011 et 2012 a probablement été surévaluée.

3.4 Éligibilité des chômeurs à l'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge

En 2012, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi a augmenté pour tous les groupes démographiques (voir le tableau 10). Plus précisément, il a augmenté chez les femmes, passant de 79,0 % en 2011 à 81,9 % en 2012, ainsi que chez les hommes, passant de 77,0 % à 81,9 %. Comme il a été mentionné dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* antérieurs, les écarts du taux d'éligibilité entre les sexes reflètent les différentes caractéristiques d'emploi entre les hommes et les femmes. Une plus grande proportion d'hommes que de femmes occupent des emplois à temps plein ou des emplois permanents, et les femmes tendent à être surreprésentées dans le groupe des travailleurs à temps partiel ou temporaires. Une étude récente⁴² a révélé que les écarts du taux d'éligibilité entre les sexes s'expliquent aussi par le fait qu'une plus grande proportion de femmes n'ont pas de cessations d'emploi valides.

GRAPHIQUE 19

Taux d'éligibilité, Canada et provinces, 2011 et 2012



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

⁴¹ Le coefficient de variation (CV) d'une estimation est obtenu en divisant l'écart-type de l'estimation par l'estimation même, et il est exprimé en tant que pourcentage de l'estimation. On l'utilise pour mesurer la taille de l'erreur d'échantillonnage potentielle. Il faut interpréter l'estimation avec prudence lorsque le coefficient de variation se situe entre 16,6 % et 33,3 %. Pour obtenir plus de renseignements, consultez le site <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/131115/dq131115b-eng.html>.

⁴² RHDC, *L'assurance-emploi (a.-e.) et les groupes socioéconomiques clés*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

TABLEAU 10**Sommaire des taux d'éligibilité à l'assurance-emploi (ratio E/CE)**

	2012 (%)	2011 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)
Taux d'éligibilité à l'assurance-emploi (ratio E/CE)	81,9	78,4	83,9	86,2	82,2	82,3
... des femmes	81,9	79,0	80,7	84,3	81,6	87,6
... des hommes	81,9	77,0	84,4	84,3	77,8	81,0
... des jeunes chômeurs (15 à 24 ans)	45,2	42,1	48,4	62,8	51,9	45,9
... des chômeurs adultes (25 ans et plus)	87,9	85,1	89,6	90,5	89,1	89,4
... des femmes adultes en chômage	87,2	82,0	89,6	88,3	86,4	87,7
... des hommes adultes en chômage	88,3	87,4	89,5	91,8	90,6	90,4

En 2012, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi était plus faible chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans (45,2 %) que chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus (87,9 %). L'étude mentionnée ci-dessus a conclu que le faible taux d'éligibilité chez les jeunes peut être associé à deux facteurs : de nombreux jeunes quittent leur emploi pour retourner aux études et ils n'accumulent pas suffisamment d'heures assurables pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

3.5 Éligibilité des salariés aux prestations d'assurance-emploi régulières

Une étude d'évaluation fondée sur l'Enquête sur la population active (EPA)⁴³ a estimé la proportion de salariés qui auraient accumulé suffisamment d'heures assurables au cours de la période de référence pour satisfaire aux normes d'admissibilité régionales de l'assurance-emploi (entre 420 et 700 heures dans la plupart des cas, et 910 heures dans le cas des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active [DEREMPA])⁴⁴, si tous les travailleurs avaient été mis à pied au cours de l'année à l'étude.

D'après les simulations fondées sur l'EPA, 87,2 % des salariés auraient été éligibles aux prestations régulières en 2012 s'ils avaient perdu leur emploi⁴⁵.

Les simulations fondées sur l'EPA tendent aussi à démontrer que la proportion de chômeurs ayant accumulé suffisamment d'heures pour présenter une demande de prestations régulières variait légèrement au pays, allant de 89,1 % dans la région de l'Atlantique à 85,3 % en Colombie-Britannique (voir le graphique 20). Les taux d'éligibilité dans les provinces atlantiques (89,1 %), en Ontario (88,1 %) et au Québec (87,5 %) étaient supérieurs à la moyenne nationale, alors qu'ils étaient en dessous de la moyenne nationale dans les Prairies (85,8 %) et en Colombie-Britannique (85,3 %).

En 2012, le taux d'éligibilité aux prestations régulières était plus faible chez les femmes (85,8 %) que chez les hommes (88,6 %), principalement parce que les femmes étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel et d'être des DEREMPA. Toutefois, parmi les personnes qui occupaient un emploi à temps plein, les femmes affichaient un taux d'éligibilité légèrement supérieur à celui des hommes (93,8 % par rapport à 92,9 %).

Les hommes et les femmes qui travaillaient à temps partiel (50,5 % et 60,6 %, respectivement) ainsi que les jeunes travailleurs de 17 à 24 ans (60,8 %) affichaient les taux d'éligibilité aux prestations régulières les plus faibles en 2012. Le faible taux d'éligibilité des travailleurs à temps partiel vient du fait qu'ils accumulent moins d'heures de travail que les travailleurs à temps plein. De plus, les jeunes et les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles d'être considérés comme des DEREMPA que les personnes plus âgées qui travaillent à temps plein.

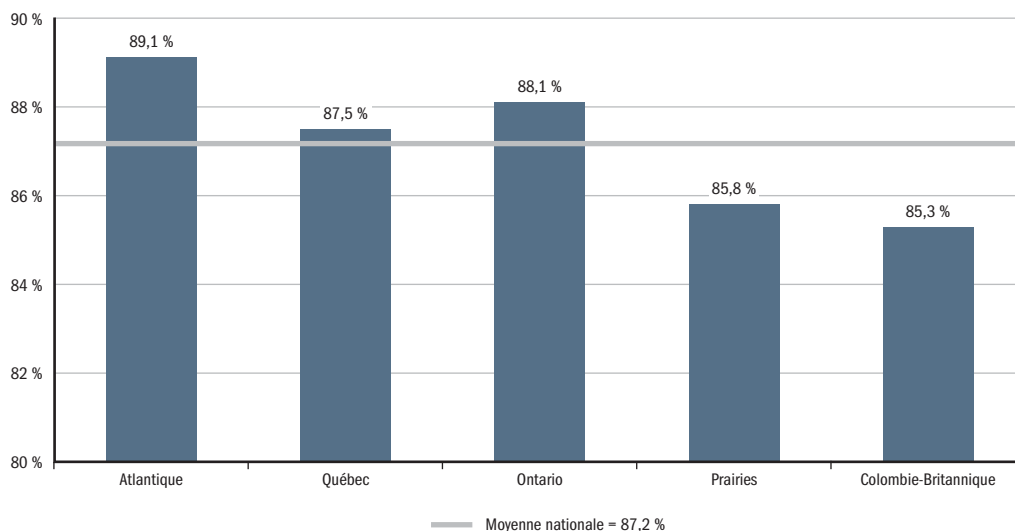
⁴³ Jusqu'à l'an dernier, le taux d'éligibilité des salariés à l'assurance-emploi était estimé à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cependant, puisque l'EDTR a été discontinuée, les données présentées dans ce rapport s'appuient sur l'Enquête sur la population active (EPA). Quand on compare les résultats entre l'EDTR et l'EPA, on constate que les deux sources de données renferment des estimations très similaires.

⁴⁴ On trouvera un complément d'information au sujet des DEREMPA dans le premier chapitre du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011*, à l'adresse : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

⁴⁵ Constantine Kapsalis, *Potential EI Eligibility of Canadian Paid Workers*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2013.

GRAPHIQUE 20

Pourcentage des salariés ayant accumulé suffisamment d'heures pour présenter une demande de prestations régulières, selon la province, 2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

4. Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières

Bien que l'analyse qui précède porte surtout sur l'éligibilité à l'assurance-emploi, il est également possible de mesurer le niveau d'accès aux prestations d'assurance-emploi régulières des chômeurs dont la cessation d'emploi était valide. Ce ratio est calculé en divisant le nombre de chômeurs qui ont touché des prestations régulières au cours de la semaine de référence de l'ECAE par le nombre de chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères d'éligibilité du régime d'assurance-emploi (T/CE dans le graphique 17). Le ratio T/CE est jugé plus pertinent que les autres mesures de l'accessibilité, car il tient compte uniquement des chômeurs qui font partie des clients visés par l'assurance-emploi.

L'accès aux prestations régulières (T/CE) peut différer de l'éligibilité pour diverses raisons. Par exemple, les personnes éligibles peuvent décider de ne pas présenter de demande d'assurance-emploi, ou encore présenter une demande, puis décider de ne pas toucher de prestations. En 2012, parmi les chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi, une moyenne de 53,9 % a touché des prestations régulières au cours de la semaine de référence, par rapport à 55,1 % en 2011 et à 62,7 % en 2010.

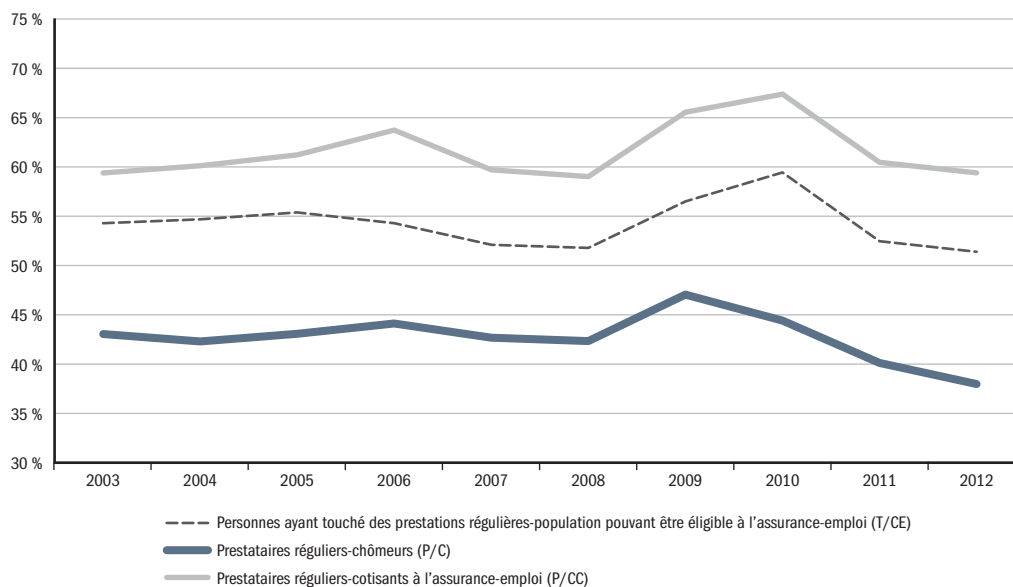
À l'instar du taux d'éligibilité, l'accessibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi (T/CE) varie selon le profil démographique, le marché du travail et la province. En 2012, le ratio T/CE des femmes (54,1 %) était légèrement supérieur à celui des hommes (53,7 %), puisque les femmes ont connu une croissance relativement forte du ratio d'accessibilité au cours des deux dernières années. En 2012, les jeunes (15 à 24 ans) et les travailleurs à temps partiel affichaient les ratios d'accessibilité les plus faibles (22,1 % et 19,0 %, respectivement), surtout lorsqu'on les compare à ceux des adultes de 25 ans et plus (59,1 %) et des travailleurs à temps plein (62,2 %).

En 2012, le taux d'accessibilité à l'assurance-emploi variait entre 30,7 % en Alberta et 73,8 % dans les provinces de l'Atlantique. Le ratio de l'Alberta est celui ayant connu le plus important changement en passant de 52,2 % en 2011 à 30,7 % en 2012.

Une autre mesure, le ratio prestataires-chômeurs (P divisé par C), est souvent utilisée comme indicateur de l'accessibilité au régime d'assurance-emploi. Le ratio P/C a pour avantage la simplicité et la disponibilité de données historiques, mais il comporte toutefois un certain nombre de limites. Premièrement, son dénominateur (tous les chômeurs) englobe beaucoup de personnes qui ne répondent pas aux critères

GRAPHIQUE 21

Ratios d'accessibilité à l'assurance-emploi, de 2003 à 2012



Source : Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi et Enquête sur la population active.

du régime d'assurance-emploi, comme celles qui sont retournées aux études, qui n'ont pas payé de cotisations pendant les 12 derniers mois ou qui ont quitté leur emploi sans motif valable. Deuxièmement, son numérateur (tous les prestataires réguliers pendant la semaine de référence) comprend des prestataires qui ne sont pas en chômage, comme les personnes qui ont touché à la fois des prestations et un revenu au cours d'une semaine donnée (on trouvera un complément d'information au sujet de la disposition relative au travail pendant une période de prestations dans la section 5 du présent chapitre). Troisièmement, le numérateur et le dénominateur du ratio P/C ne proviennent pas de la même source, car le numérateur repose sur les statistiques mensuelles relatives à l'assurance-emploi publiées par Statistique Canada, et le dénominateur, sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Le ratio T/CE demeure une mesure plus appropriée de l'accès à l'assurance-emploi que le ratio P/C.

En 2012, le ratio P/C se situait à 38,8 %, une diminution comparativement à 41,3 % en 2011. Ce recul s'explique par le fait que le nombre de prestataires réguliers a diminué davantage que le nombre total de chômeurs. Par exemple, de 2011 à 2012, le nombre de prestataires a diminué de 8,4 %, alors que le nombre total de chômeurs a diminué

de 2,6 %. De plus, la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi contenues dans le Plan d'action économique est un autre facteur expliquant le récent déclin du ratio P/C.

Différents facteurs ont contribué à la baisse de 8,4 % du nombre de prestataires, notamment la proportion accrue de chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs. Ces chômeurs de longue date n'ont pas cotisé à l'assurance-emploi au cours de la dernière année, de sorte qu'ils ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi. Selon l'ECAE, en 2012, la proportion de chômeurs n'ayant pas cotisé à l'assurance-emploi au cours de l'année précédente, par rapport à l'ensemble des chômeurs, s'est accrue pour passer de 32,2 % en 2011 à 33,9 % en 2012.

Une troisième mesure, soit le ratio P/CC, est une modification du ratio P/C où le nombre total de chômeurs est remplacé par le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents. Le ratio P/CC constitue une légère amélioration par rapport au ratio P/C, en ce sens que son dénominateur ne comprend que les personnes ayant cotisé au régime. Toutefois, le dénominateur comprend toujours des personnes dont la cessation d'emploi n'était pas valide en vertu du régime

d'assurance-emploi (p. ex., les personnes ayant quitté leur emploi pour retourner aux études ou celles qui l'ont quitté sans motif valable). Ce ratio souffre des mêmes lacunes que le ratio P/C en ce qui a trait au numérateur. Le ratio T/CE demeure donc la mesure la plus exacte de l'accessibilité à l'assurance-emploi.

En 2012, le ratio P/CC était de 62,9 %, par rapport à 64,1 % en 2011. Cette baisse est attribuable à la chute du nombre de prestataires (-8,4 %), qui a dépassé la diminution du nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (-6,7 %) en 2012.

5. Niveau des prestations d'assurance-emploi régulières

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la méthode utilisée pour déterminer le maximum de la rémunération assurable (MRA)⁴⁶ aux fins de l'assurance-emploi reflète l'ancienne rémunération hebdomadaire moyenne⁴⁷. Le MRA s'établissait à 44 200 \$ en 2011, à 45 900 \$ en 2012 et à 47 400 \$ en 2013. Ainsi, la prestation hebdomadaire maximale était de 468 \$ en 2011, de 485 \$ en 2012 et de 501 \$ en 2013. La proportion de prestataires réguliers qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale a augmenté légèrement, passant de 41,3 % en 2011-2012 à 41,6 % en 2012-2013. Il s'agit de la deuxième année consécutive que la proportion de prestataires réguliers touchant la prestation maximale augmente, ce qui renverse les baisses enregistrées pendant deux ans, soit en 2009-2010 et en 2010-2011, qui étaient attribuables aux effets de la récession de la fin des années 2000 sur l'attachement au marché du travail et à une croissance plus faible de la rémunération moyenne.

Le recours antérieur aux prestations a une incidence sur la probabilité qu'un prestataire reçoive la prestation hebdomadaire maximale. En 2012-2013, 55,3 % des travailleurs de longue date et 46,3 % des prestataires fréquents qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi avaient droit à la prestation hebdomadaire maximale, par opposition à seulement 33,5 % des prestataires occasionnels.

Les demandeurs de prestations régulières avaient droit à une prestation hebdomadaire moyenne de 396 \$ en 2012-2013, ce qui représente une hausse de 3,3 % par rapport au montant de 384 \$ en 2011-2012. En s'appuyant sur les catégories de demandeurs de prestations d'assurance-emploi, les travailleurs de longue date avaient droit à une prestation régulière hebdomadaire moyenne de 429 \$ en 2012-2013, et les prestataires fréquents, à une prestation hebdomadaire moyenne de 412 \$. En revanche, les prestataires occasionnels ont touché une prestation hebdomadaire moyenne de 375 \$.

En moyenne, les hommes avaient droit à une prestation régulière hebdomadaire de 422 \$, et les femmes, à 358 \$, pour les demandes présentées en 2012-2013. Bien que la différence dans le montant des prestations régulières hebdomadaires moyennes reflète l'écart entre les gains des hommes et des femmes, le fait que le taux hebdomadaire des prestations régulières chez les femmes tend généralement à augmenter de façon marquée signifie que l'écart se referme progressivement. En 2012-2013, le montant hebdomadaire des prestations régulières moyennes chez les femmes correspondait à 84,8 % de celui des hommes, comparativement à 71,1 % en 2000-2001.

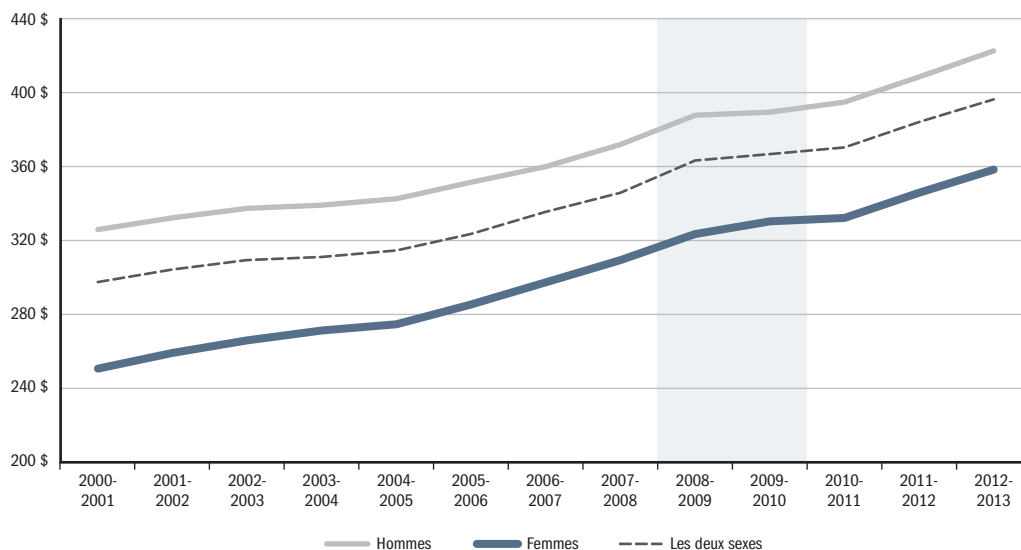
Par le passé, la prestation hebdomadaire moyenne a augmenté chaque année dans le cas des prestations régulières. Cependant, le taux de croissance a fluctué ces dernières années, ce qui s'explique en partie par les effets de la récession de la fin des années 2000 (voir le graphique 22). Le montant moyen des prestations régulières hebdomadaires a augmenté de 4,9 % en 2008-2009, mais de seulement 0,8 % en 2009-2010 et de 1,1 % en 2010-2011, en raison de la plus faible croissance de la rémunération moyenne et du MRA en 2010 (+2,1 %) et 2011 (+2,3 %), comparativement à 2009 (+2,9 %). Le taux de croissance est revenu à son niveau d'avant la récession seulement en 2011-2012, avec une augmentation de 3,5 % de la prestation régulière hebdomadaire moyenne par rapport à l'exercice précédent. En 2012-2013, le taux de croissance est demeuré stable, avec une hausse de 3,1 % par rapport à l'exercice précédent.

⁴⁶ La méthode utilisée pour établir le maximum de la rémunération assurable (MRA) est décrite dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport actuariel sur le taux de cotisation d'assurance-emploi de 2013*, Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, actuaire en chef, Ottawa, 2012; sur Internet : http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EL_2013.pdf.

⁴⁷ Les chiffres pour la rémunération hebdomadaire moyenne sont publiés par Statistique Canada en vertu de la *Loi sur les statistiques*.

GRAPHIQUE 22

Montant moyen de prestations régulières selon le sexe, de 2000-2001 à 2012-2013



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Le taux de remplacement réel, qui correspond à la proportion réelle des gains remplacés par les prestations d'assurance-emploi régulières, donne une meilleure idée du niveau de soutien que fournissent les prestations. Le régime d'assurance-emploi vise à remplacer 55 % des gains tirés du dernier emploi jusqu'à ce que le seuil du MRA soit atteint.

Une étude⁴⁸, qui s'appuie sur les données de l'ECAE et sur celles de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), a révélé qu'entre 2001 et 2010, le taux moyen de remplacement réel était de 48 % (selon l'ECAE) et de 50 % (selon l'EDTR). L'étude a aussi permis de constater qu'en 2009 et en 2010, 62 % des prestataires réguliers ont touché des prestations régulières correspondant à 55 % du revenu d'emploi assurable qu'ils touchaient auparavant.

Cette étude a aussi révélé que, sur une période de 10 ans (2001 à 2010), la proportion de prestataires qui ont touché 55 % de leur rémunération antérieure a diminué de façon constante de 1,5 point de pourcentage chaque année. Cette baisse au fil du temps s'explique par le fait que, pendant plusieurs années, le taux de rémunération moyen a augmenté plus rapidement que le MRA. En fait, le MRA a été gelé de 1996 à 2006, mais il a augmenté chaque année depuis.

5.1 Disposition relative au travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations vise à encourager l'attachement au marché du travail en permettant aux prestataires d'accepter tout travail disponible pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la disposition s'applique aux prestations régulières, de pêcheur, parentales et de soignant. Les prestataires peuvent gagner l'équivalent de 25 % de leurs prestations hebdomadaires ou 50 \$, selon le montant le plus élevé, sans que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites. Les revenus d'emploi dépassant ce seuil sont déduits intégralement du montant des prestations hebdomadaires. Si la prestation hebdomadaire est réduite à zéro, cette semaine de prestations peut être reportée à un autre moment au cours de la même période d'admissibilité, qui est généralement d'un an à partir du début de la demande.

⁴⁸ Constantine Kapsalis, *Estimates of the Employment Insurance Replacement Rate*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2011.

5.1.1 *Projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations*⁴⁹

Le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a d'abord été lancé dans 23 régions le 11 décembre 2005, et il s'est poursuivi jusqu'au 6 décembre 2008. Il visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé pendant qu'ils touchaient des prestations les inciterait à accepter tout travail disponible pendant leur période de prestations. Dans le cadre de ce projet pilote, le montant que les prestataires d'assurance-emploi pouvaient gagner pendant leur période de prestations, sans que leurs prestations ne soient réduites, a été augmenté à 75 \$ ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé. Les prestataires d'assurance-emploi vivant dans les régions non visées par le projet pilote continuaient d'être assujettis au seuil de rémunération admissible de 50 \$ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires, en vertu de la disposition relative au travail pendant une période de prestations contenue dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le projet pilote a été relancé à l'échelle nationale le 7 décembre 2008 dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi, et il s'est poursuivi jusqu'au 6 août 2011. Un nouveau projet pilote comportant les mêmes paramètres s'est déroulé du 7 août 2011 jusqu'au 4 août 2012, afin d'évaluer l'efficacité du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.

Les données administratives de l'assurance-emploi indiquent que parmi toutes les demandes d'assurance-emploi présentées en 2011-2012, 811 200 dénotaient un revenu d'emploi pendant la période de prestations, ce qui représente 42,7 % de toutes les demandes d'assurance-emploi présentées au cours de cette année. Presque tous les prestataires ayant travaillé pendant leur période de prestations (800 990 ou 98,7 %) ont touché des prestations régulières. De toutes les demandes de prestations régulières présentées en 2011-2012,

55,4 % des demandeurs avaient travaillé pendant leur période de prestations. Cette proportion est demeurée relativement stable, à environ 55 % au cours des dernières années, ce qui donne à penser que la probabilité de trouver du travail pendant une période de prestations est relativement élevée. En 2011-2012, dans les régions où le taux de chômage était de 10 % ou moins, 52,8 % des prestataires réguliers avaient travaillé pendant leur période de prestations, alors que dans les régions où le taux de chômage était d'au moins 10,1 %, 65,4 % des prestataires réguliers avaient fait de même.

En ce qui a trait aux prestations régulières pour 2011-2012, la proportion de prestataires ayant travaillé pendant une période de prestations était plus élevée dans certaines provinces qu'ailleurs au Canada. Par exemple, de tous les prestataires ayant présenté une demande de prestations d'assurance-emploi régulières dans les provinces de l'Atlantique en 2011-2012, 66,2 % (153 210) avaient travaillé pendant leur période de prestations, tout comme 62,5 % (292 240) des prestataires d'assurance-emploi au Québec. Dans le reste du Canada, 47,5 % (355 540) des prestataires ayant présenté une demande en 2011-2012 avaient travaillé pendant leur période de prestations. De nombreux facteurs peuvent influencer sur la probabilité variable selon la région de travailler pendant une période de prestations, comme la disponibilité des emplois à l'échelle régionale, les régimes de travail saisonnier, les particularités des industries et la connaissance de la disposition.

Des 800 990 prestataires réguliers ayant travaillé pendant leur période de prestations en 2011-2012, 6,8 % d'entre eux ont touché le montant intégral de leurs prestations d'assurance-emploi régulières⁵⁰; 22,3 % ont touché des prestations partielles; 22,4 % n'ont pas reçu de prestations et ont reporté leurs semaines admissibles; et près de la moitié (48,5 %) ont touché des prestations réduites dont le montant variait pendant les semaines au cours desquelles ils ont travaillé pendant leur période de prestations, ce qui dénote des changements dans le régime de

⁴⁹ Les données et l'analyse des statistiques du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, que renferme la section 5.1.1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation*, se rapportent aux demandes présentées en 2011-2012 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

⁵⁰ Un prestataire d'assurance-emploi a touché des prestations intégrales s'il a travaillé moins que le seuil établi à 40 % ou à 75 \$ dans le cadre du projet pilote précédent, puisque aucune somme n'a été prélevée sur le montant de ses prestations. Un prestataire d'assurance-emploi a touché des prestations partielles si son revenu d'emploi a dépassé ce seuil, mais il a tout de même reçu des prestations partielles durant sa ou ses semaines de travail pendant la période de prestations, celles-ci ayant été quelque peu réduites. Un prestataire d'assurance-emploi n'a touché aucune prestation si le revenu gagné durant ses semaines de travail pendant la période de prestations était suffisant pour lui permettre de reporter une semaine complète d'admissibilité. Un prestataire d'assurance-emploi a reçu des prestations de différents montants si une somme a été déduite de ses prestations à au moins deux reprises (prestations intégrales, prestations partielles ou aucune prestation) au cours des semaines où il a travaillé pendant sa période de prestations.

travail et la rémunération au cours de leur période de prestations. Une étude d'évaluation⁵¹, fondée sur des données recueillies entre 2005 et 2008 pour le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, a révélé que le projet augmentait la probabilité que les personnes touchant des prestations intégrales travaillent pendant leur période de prestations, dans une proportion de 96 % chez les hommes et de 69 % chez les femmes. Toujours selon l'étude, le projet a également augmenté le nombre moyen de semaines de travail effectuées par les hommes et les femmes pendant leur période de prestations, de 0,6 semaine et de 0,7 semaine, respectivement.

Les prestataires réguliers qui ont présenté leur demande en 2011-2012 et qui ont travaillé pendant leur période de prestations, avaient droit à une moyenne de 33,7 semaines de prestations et le nombre moyen de semaines de travail pendant leur période de prestations était de 12,5 semaines. Comparativement à 2010-2011, les prestataires réguliers ayant travaillé pendant leur période de prestations avaient droit à une moyenne de 36,4 semaines de prestations et ils ont travaillé pendant 12,8 semaines en moyenne. L'étude mentionnée ci-dessus indiquait également que le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a réduit le nombre moyen de semaines de prestations, de 1,2 semaine chez les hommes et de 1,5 semaine chez les femmes.

5.1.2 Nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations⁵²

Le 5 août 2012 est la date à laquelle a été lancé le nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, annoncé dans le Plan d'action économique de 2012. En vertu de ce nouveau projet, les prestations sont réduites de 50 % du revenu d'emploi pendant la période de prestations, à partir du premier dollar gagné, jusqu'à ce que les gains des prestataires atteignent 90 % de la rémunération ayant servi à établir leur taux de prestations. À ce moment-là, les prestations seront réduites d'un montant équivalant à la rémunération reçue jusqu'à ce qu'elles soient réduites à zéro, pour veiller à ce que la somme des gains et des prestations que touchent les prestataires demeure inférieure à la rémunération qu'ils recevraient s'ils travaillaient à temps plein. Après la mise en œuvre

du nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, certains prestataires ont déclaré qu'ils ne parvenaient pas à trouver du travail additionnel au-delà d'un jour par semaine et qu'ils avaient de la difficulté à s'adapter aux règles du nouveau projet pilote. Par conséquent, les prestataires éligibles qui ont touché une rémunération entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 et qui étaient visés par les dispositions du projet pilote précédent relatif au travail pendant une période de prestations, pouvaient décider de revenir aux règles de l'ancien projet pilote (qui leur permettaient de gagner 75 \$ ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites).

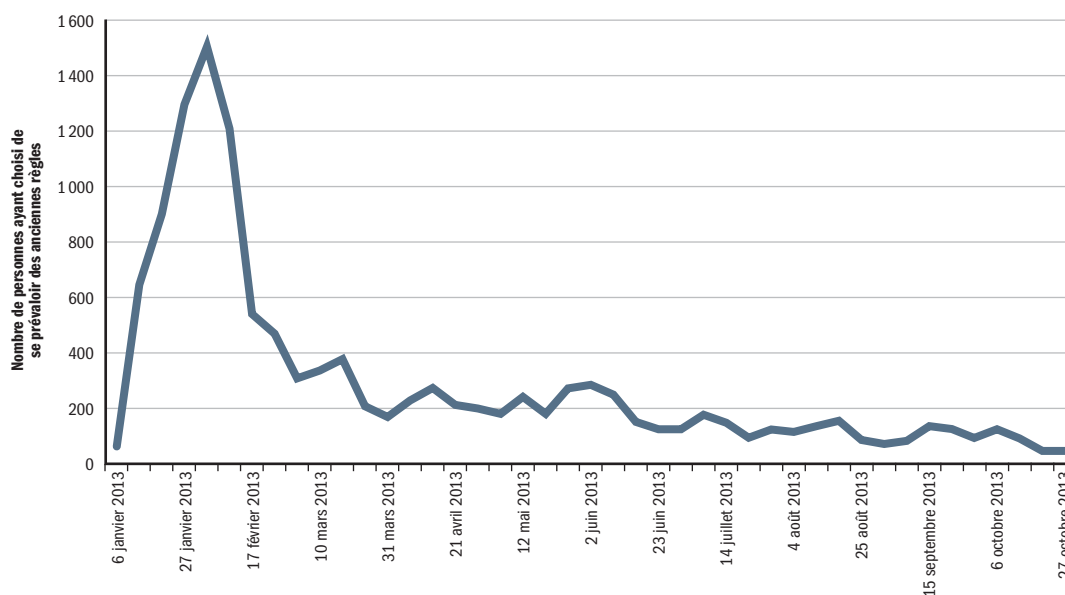
C'est pourquoi le *Rapport de contrôle et d'évaluation* de 2012-2013 englobe les différentes périodes des projets pilotes relatifs au travail pendant une période de prestations, à savoir le projet pilote qui permettait aux prestataires de gagner 75 \$ ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans que leurs prestations ne soient réduites; le nouveau projet pilote en vertu duquel les prestations sont réduites de 50 % du revenu d'emploi pendant la période de prestations, à partir du premier dollar gagné, jusqu'à ce que les gains des prestataires atteignent 90 % de la rémunération ayant servi à établir leur taux de prestations; et la possibilité de se conformer aux règles appliquées en vertu de l'ancien projet pilote. Ceux qui ont choisi de revenir aux anciennes règles ont pu le faire à compter du 6 janvier 2013. Le 4 août 2013, soit environ sept mois après que les prestataires éligibles ont pu se prévaloir des anciennes règles, 11 375 prestataires avaient choisi cette option (75 \$ ou 40 %). Au cours de la période allant du 6 janvier 2013 au 4 février 2013, une moyenne de 1 360 prestataires par semaine ont choisi de se conformer aux règles de l'ancien projet pilote. Le nombre de prestataires qui ont fait ce choix a culminé durant cette période, comme le montre le graphique 23. Depuis, 180 prestataires par semaine, en moyenne, ont opté pour les anciennes règles du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations. Le 4 août 2013, 6 % des prestataires qui avaient la possibilité de revenir aux anciennes règles ont choisi de le faire.

⁵¹ Stephanie Lluís et Brian P. McCall, *Evaluation of the Impacts of the Increase in EI Allowable Earnings Pilot Project: Updated Study*, RHDC, Ottawa, 2011.

⁵² Les données et l'analyse concernant les statistiques relatives au travail pendant une période de prestations, que renferme la section 5.1.2 du *Rapport de contrôle et d'évaluation*, se rapportent au moment où le travail pendant la période de prestations était en cours pour toutes les demandes actives.

GRAPHIQUE 23

Nombre de personnes ayant choisi de se prévaloir des anciennes règles du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, par semaine (entre le 6 janvier 2013 et le 27 octobre 2013)



Nombre de semaines de travail pendant une période de prestations⁵³

Puisque différentes règles relatives au travail pendant une période de prestations étaient appliquées au cours de l'exercice 2012-2013, l'analyse qui suit s'appuie sur des données trimestrielles plutôt qu'annuelles pour évaluer les aspects de leurs répercussions. Le tableau 11 présente une analyse des semaines pour lesquelles des prestataires ont déclaré avoir travaillé pendant leur période de prestations. La première rangée du tableau indique le nombre moyen de semaines travaillées par mois pendant une période de prestations, pour chaque trimestre de 2011-2012 et de 2012-2013. La deuxième rangée indique les semaines travaillées pendant une période de prestations, exprimées en pourcentage de toutes les semaines; une proportion plus élevée signifie que le nombre de semaines travaillées était supérieur au nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi versées. La dernière partie du tableau montre la répartition des semaines travaillées en fonction de la rémunération gagnée par rapport au taux de prestations. Par exemple, au quatrième trimestre de 2011-2012, 15,6 % des semaines travaillées pendant

une période de prestations étaient associées à une rémunération qui variait entre 26 % et 40 % du taux de prestations hebdomadaires.

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, le travail s'est intensifié comparativement à l'ancien projet pilote, ce qui signifie que le nombre moyen de jours travaillés pendant une période de prestations a augmenté. Comme l'indique le tableau 11, la proportion de prestataires ayant touché une rémunération supérieure à 40 % de leur taux de prestations hebdomadaires (le seuil de rémunération admissible dans le cadre de l'ancien projet pilote) a augmenté considérablement, passant de 75,8 % à 85,3 % entre le quatrième trimestre de 2011-2012 (janvier à mars 2012) et le quatrième trimestre de 2012-2013 (janvier à mars 2013). À l'inverse, au cours de la même période, la proportion de prestataires dont la rémunération était inférieure à 40 % de leur taux de prestations hebdomadaires a diminué, passant de 24,1 % à 14,7 %. Puisque le travail s'est intensifié, on pourrait observer une diminution du nombre global de semaines travaillées,

⁵³ L'analyse portant sur les semaines travaillées pendant une période de prestations se fonde sur une compilation hebdomadaire des demandes comportant des semaines de travail pendant une période de prestations. Les demandes peuvent comporter plusieurs semaines de travail pendant une période de prestations, chaque semaine étant traitée séparément.

TABLEAU 11**Statistiques trimestrielles relatives aux semaines travaillées pendant une période de prestations¹, pour les exercices 2011-2012 et 2012-2013**

Catégorie de travail pendant une période de prestations	2011-2012 ^{2,3}				2012-2013 ^{1,2,3}			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations, par mois	958 130	837 020	800 823	901 020	900 673	768 367	711 347	731 080
Semaines travaillées pendant une période de prestations, exprimées en pourcentage de toutes les semaines	18,2	16,6	16,4	16,3	18,3	15,9	14,9	13,9
Répartition de la rémunération gagnée pendant une période de prestations, exprimée en pourcentage du taux de prestations								
Moins de 25 % ⁴	6,3	6,4	6,9	8,5	6,1	5,5	4,9	6,6
26 % à 40 %	10,3	8,8	10,7	15,6	9,8	6,9	5,8	8,1
41 % à 75 %	9,2	8,6	9,6	10,6	8,5	8,2	9,3	10,4
76 % à 100 %	5,3	5,0	5,5	5,2	4,9	5,1	6,2	6,4
101 % à 125 %	5,9	5,3	5,8	5,3	5,4	5,7	6,9	6,9
126 % et plus	63,1	66,0	61,5	54,6	65,3	68,5	66,9	61,6

Source : Données administratives de l'assurance-emploi; comprend les semaines où les prestations d'assurance-emploi ont été traitées au cours du trimestre.

¹ Données fondées sur les semaines de travail pendant une période de prestations, peu importe le moment où la demande a été établie.

² Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations pour lesquelles des données relatives au revenu sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.

³ Exclut toutes les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles de l'ancien projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations (75 \$ ou 40 %).

⁴ Les pourcentages comportant des décimales ont été arrondis à la hausse ou à la baisse. Par exemple, si la rémunération d'un prestataire correspond à 25,3 % du montant de sa prestation d'assurance-emploi dans une semaine donnée, cette semaine sera incluse dans la catégorie moins de 25 %.

puisque les employeurs sont peut-être moins susceptibles d'avoir recours à plusieurs employés pour combler leurs besoins temporaires en main-d'œuvre. Plus précisément, les employeurs sont peut-être en mesure de répondre à leurs besoins temporaires en main-d'œuvre avec moins d'employés (ce qui se traduit par moins d'heures de travail pendant une période de prestations), puisque ceux-ci sont plus disposés à accepter tout travail disponible en vertu des nouvelles règles.

La légère diminution de la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations par rapport au nombre total de semaines de rémunération, soit de 16,3 % au quatrième trimestre de 2011-2012 à 13,9 % au quatrième trimestre de 2012-2013, peut également être attribuable au changement dans l'intensité du travail lorsque les prestataires travaillent pendant leur période de prestations.

Le graphique 24 présente la répartition des semaines travaillées pendant une période de prestations du point de vue de la rémunération gagnée

par rapport au taux de prestations d'assurance-emploi, en vertu des trois différents régimes du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations. En 2005, la rémunération admissible de 25 % était en vigueur; en 2009, le premier projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, qui a fait passer la rémunération admissible à 40 %, était en vigueur; et en 2013, le projet pilote actuel, qui réduit les prestations d'assurance-emploi de 50 % de la rémunération touchée pendant une période de prestations, est entré en vigueur.

Les seuils de rémunération admissible de 25 % et de 40 % ne réduisaient les prestations d'assurance-emploi qu'au moment où la rémunération des prestataires dépassait ces seuils, après quoi tout revenu gagné était déduit intégralement. Ces mesures incitaient fortement les prestataires à travailler jusqu'à ce que le seuil soit atteint, mais non pas à travailler au-delà du seuil, puisqu'après une demi-journée ou une journée de travail, les prestataires recevaient le même montant combinant prestations d'assurance-emploi et rémunération gagnée pendant leur période

de prestations, quel que soit le nombre de leurs journées de travail supplémentaires. Dans le cadre du projet pilote actuel, le montant des prestations d'assurance-emploi conjuguées à la rémunération gagnée pendant une période de prestations augmente de façon constante pour chaque heure de travail que les prestataires acceptent.

Il est possible d'observer les répercussions des mesures incitatives sur les comportements grâce aux deux sommets distincts enregistrés dans les données en 2005 et en 2009, lorsque les prestataires ont atteint leur seuil respectif. Le graphique 24 montre aussi un changement dans le comportement des prestataires qui sont assujettis aux règles du projet pilote actuel, car la répartition des semaines de travail pendant une période de prestations est plus régulière, ce qui démontre une incitation constante à accepter le travail disponible.

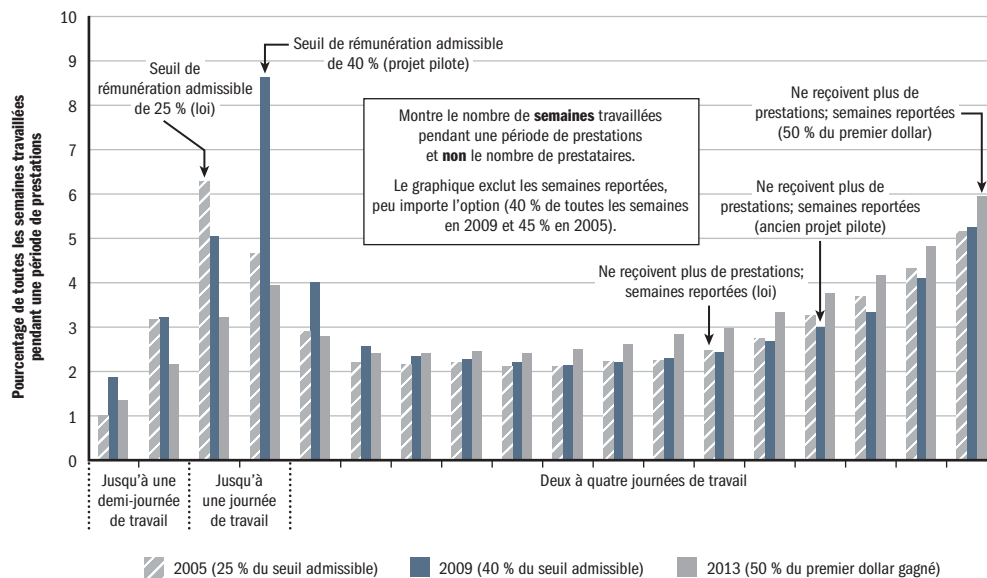
Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* continueront d'évaluer les répercussions du nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations.

5.2 Disposition relative aux petites semaines

Les prestations d'assurance-emploi sont calculées à l'aide des gains réalisés dans les 26 semaines qui précèdent la présentation d'une demande. Pendant cette période, les semaines où le revenu est relativement faible pourraient réduire le montant des prestations que touchent les prestataires. La disposition relative aux petites semaines vise à encourager les personnes à accepter tout travail disponible, en excluant du calcul des prestations les semaines pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 \$, à condition que le nombre de semaines de travail soit supérieur au dénominateur minimal⁵⁴, ce qui encourage les travailleurs à accepter du travail au-delà du minimum requis pour avoir droit à l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 24

Répartition des semaines travaillées dans le cadre de différents régimes du projet relatif au travail pendant une période de prestations



Remarques :

1. Les semaines de travail complètes sont exclues.
2. Les données se fondent sur les semaines de prestations où un candidat a travaillé pendant une période de prestations, peu importe le moment où elles ont eu lieu.
3. Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations où des données au sujet de la rémunération sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.
4. Exclut toutes les demandes où les prestataires ont choisi de se prévaloir des règles de l'ancien projet pilote (75 \$ ou 40 %) à partir du 6 janvier 2013.

⁵⁴ Plus de renseignements au sujet du dénominateur minimal sont présentés au chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation* 2011. Sur Internet : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

Comme le soulignait le *Rapport de contrôle et d'évaluation* de 2010, la disposition relative aux petites semaines a été mise à l'essai dans le cadre de plusieurs projets pilotes entre 1997 et 2001. Les résultats de l'évaluation⁵⁵ indiquent que la disposition a eu pour effet de prolonger la durée du travail effectué dans les 26 semaines précédant la cessation d'emploi, et d'accroître le total du revenu moyen qu'ont touché les participants des deux sexes. À la lumière de ces résultats, la disposition relative aux petites semaines est devenue une composante permanente du régime en novembre 2001. En novembre 2005, le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération a remplacé la disposition relative aux petites semaines dans plusieurs régions économiques de l'assurance-emploi où le chômage était élevé. Le projet pilote des 14 meilleures semaines a été renouvelé, du 26 juin 2011 au 23 juin 2012, et prolongé à nouveau jusqu'au 6 avril 2013. Par conséquent, l'analyse qui suit porte sur les régions économiques de l'assurance-emploi où le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération n'était pas en place⁵⁶.

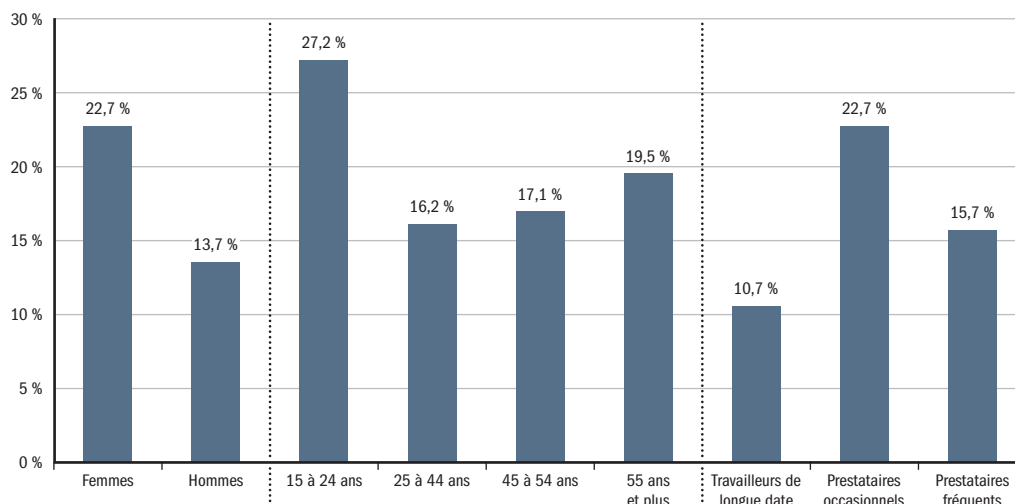
La disposition relative aux petites semaines s'appliquait à 217 850 demandes parmi celles qui ont été présentées en 2012-2013,

soit 18,1 % des demandes dans les régions non visées par le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération. En moyenne, les prestataires qui ont bénéficié de cette mesure ont reçu 21 \$ de plus par semaine que le montant qu'ils auraient touché si la disposition n'avait pas été en place, car leurs prestations hebdomadaires moyennes auraient été de 268 \$ plutôt que de 289 \$.

La disposition relative aux petites semaines profite surtout aux jeunes, aux femmes et aux prestataires occasionnels, qui sont proportionnellement surreprésentés dans les régimes d'emploi atypiques. En 2012-2013, la disposition a profité à 27,2 % des prestataires âgés de 15 à 24 ans, à 16,2 % des prestataires âgés de 25 à 44 ans, à 17,1 % des prestataires âgés de 45 à 54 ans et à 19,5 % des prestataires âgés. Par demande, la proportion des femmes qui en ont bénéficié était beaucoup plus élevée que celle des hommes (22,7 % par rapport à 13,7 %). Selon la catégorie de prestataires, la disposition relative aux petites semaines a profité à 22,7 % des prestataires occasionnels, à 15,7 % des prestataires fréquents et à 10,7 % des travailleurs de longue date (voir le graphique 25).

GRAPHIQUE 25

Proportion des demandeurs qui ont profité de la disposition relative aux petites semaines, 2012-2013



⁵⁵ RHDCC, *Évaluation du projet pilote de l'AE relatif aux semaines réduites, 1998-2001*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2001.

⁵⁶ Le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération s'est déroulé dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi entre octobre 2005 et octobre 2008. Il a été prolongé à partir d'octobre 2008 jusqu'en juin 2011 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi, puis jusqu'au 6 avril 2013 dans les 23 régions économiques initiales.

À partir du 7 avril 2013, une nouvelle formule établie par la loi, soit les meilleures semaines variables, a été utilisée pour le calcul des prestations d'assurance-emploi hebdomadaires partout au pays, comme on le verra dans la section 5.5 du rapport. Par conséquent, la disposition relative aux petites semaines sera abrogée et ne fera plus l'objet d'une analyse dans les rapports à venir.

5.3 Disposition relative au dénominateur minimal

On obtient le taux de prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi en divisant les gains accumulés pendant les 26 semaines qui précèdent la présentation d'une demande par le nombre de semaines travaillées par le demandeur durant cette période ou par le dénominateur minimal, selon le nombre le plus élevé.

Le dénominateur minimal varie entre 14 et 22 semaines⁵⁷ et il compte deux semaines de plus que le nombre minimal de semaines de travail que doit effectuer un demandeur⁵⁸ pour avoir droit à des prestations. Le dénominateur minimal encourage ainsi les travailleurs à accepter tout travail disponible, et il incite fortement les prestataires à demeurer actifs pendant un plus grand nombre de semaines avant de présenter une demande de prestations, pour éviter que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites⁵⁹.

Toutefois, la disposition relative au dénominateur minimal ne s'appliquait pas aux 25 régions économiques de l'assurance-emploi visées par le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération en 2012-2013⁶⁰. En effet, dans le cadre de ce projet pilote, le dénominateur est fixé à 14 semaines dans les régions visées, car le calcul des prestations se fonde sur les 14 semaines pendant lesquelles les gains d'un prestataire ont été les plus élevés au cours d'une période de référence de 52 semaines.

Dans le budget de 2012, le gouvernement du Canada a annoncé l'application à l'échelle nationale d'une nouvelle méthode de calcul pour les prestations d'assurance-emploi hebdomadaires, basée sur une nouvelle mesure législative. Il s'agit de la méthode

des meilleures semaines variables, qui entrera en vigueur le 7 avril 2013, comme il est mentionné à la section 5.5 du présent rapport. Par conséquent, la disposition relative au dénominateur minimal a été abrogée et les prochains rapports n'en tiendront plus compte, puisque l'analyse portera dorénavant sur la disposition des meilleures semaines variables.

En 2012-2013, 2,5 % (21 050) des demandeurs de prestations régulières et 3,8 % (14 280) des demandeurs de prestations spéciales ont vu leurs prestations réduites en raison du dénominateur minimal dans les régions non visées par le projet pilote. Si le projet pilote des 14 meilleures semaines n'avait pas été en place, le dénominateur aurait touché 4,1 % des demandes de prestations régulières et 2,7 % des demandes de prestations spéciales dans les régions visées par le projet pilote⁶¹.

Le dénominateur était plus susceptible de toucher les prestataires réguliers de sexe féminin, les prestataires âgés (55 ans et plus), les prestataires occasionnels

TABLEAU 12
Prestations hebdomadaires moyennes, 2012-2013

	Prestataires réguliers touchés par le dénominateur	Prestataires réguliers
Sexe		
Hommes	334 \$	422 \$
Femmes	263 \$	359 \$
Âge		
Moins de 25 ans	282 \$	362 \$
De 25 à 44 ans	320 \$	407 \$
De 45 à 54 ans	305 \$	401 \$
55 ans et plus	278 \$	386 \$
Catégories de prestataires		
Travailleurs de longue date	317 \$	429 \$
Prestataires occasionnels	286 \$	376 \$
Prestataires fréquents	329 \$	412 \$
Canada	301 \$	397 \$

⁵⁷ Le nombre de semaines dépend du taux de chômage dans la région économique où vit le prestataire.

⁵⁸ Le nombre d'heures requis en vertu de la NVA est converti en semaines de 35 heures.

⁵⁹ On trouvera un complément d'information au sujet du dénominateur minimal au chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011*. Sur Internet : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

⁶⁰ Durant la période de référence (2012-2013), le projet pilote des 14 meilleures semaines était en cours dans 25 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. Le dénominateur minimal s'appliquait dans les 33 autres régions économiques.

⁶¹ Les résultats de l'analyse des demandes touchées par le dénominateur sont des approximations basées sur les données administratives de l'assurance-emploi qui étaient disponibles.

et les prestataires fréquents dans les régions non visées par le projet pilote. De plus, les prestataires touchés par le dénominateur ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes moins élevées que celles des prestataires non touchés. Comme le montre le tableau 12, les prestataires réguliers touchés par le dénominateur ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes de 301 \$, comparativement à la moyenne nationale de 397 \$. Les femmes, les travailleurs âgés et les prestataires occasionnels touchés ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes de 263 \$, 278 \$ et 286 \$, respectivement. En comparaison, les femmes, les prestataires âgés et les prestataires occasionnels non touchés par le dénominateur ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes de 359 \$, 386 \$ et 376 \$, respectivement.

5.4 Projet pilote des 14 meilleures semaines

Le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération vise à déterminer si un taux de prestations fondé sur les 14 meilleures semaines de rémunération au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations encourage les prestataires à accepter tout travail disponible. Ce projet pilote remplace en fait la disposition relative aux petites semaines dans les régions de l'assurance-emploi visées. Il prolonge également la période qui sert au calcul du taux de prestations, qui est passée de 26 à 52 semaines avant la présentation d'une demande.

Le projet pilote des 14 meilleures semaines a été mis en place le 30 octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi. Il a été relancé dans 25 régions économiques en 2008, et renouvelé plusieurs fois jusqu'au 6 avril 2013. Des données administratives indiquent que 351 640 prestataires ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au projet pilote des 14 meilleures semaines en 2012-2013. Plus de la moitié (56,9 %) de tous les prestataires dans les régions de l'assurance-emploi visées par le projet pilote en 2012-2013 en ont bénéficié, ce qui est semblable à la proportion enregistrée en 2011-2012 (57,4 %). Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes de bénéficier du projet pilote; 74,3 % des femmes dans les régions visées en ont profité, comparativement à 45,4 % des hommes.

De même, les jeunes dans les régions visées étaient plus susceptibles de bénéficier du projet pilote; 71,6 % des demandeurs âgés de moins de 25 ans ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées, par rapport à 55,4 % des prestataires âgés de 25 à 44 ans, à 55,1 % des prestataires âgés de 45 à 55 ans et à 54,8 % des travailleurs âgés. De plus, par demande, les prestataires occasionnels (68,0 %) étaient plus susceptibles que les travailleurs de longue date (49,0 %) et que les prestataires fréquents (47,9 %) de bénéficier du projet pilote. Une étude d'évaluation⁶² a révélé que les femmes et les jeunes prestataires ont enregistré la plus forte hausse des prestations hebdomadaires en raison du projet pilote.

En l'absence du projet pilote, les prestations hebdomadaires moyennes qu'auraient touchées les prestataires visés auraient été de 310 \$ plutôt que de 361 \$ en 2012-2013⁶³.

Dans le budget de 2012, le gouvernement du Canada a annoncé l'application à l'échelle nationale d'une nouvelle méthode de calcul pour les prestations d'assurance-emploi hebdomadaires, basée sur une nouvelle mesure législative. Il s'agit de la méthode des meilleures semaines variables, qui entraine en vigueur le 7 avril 2013, comme il est mentionné à la section 5.5 du présent rapport. Les prochains rapports examineront cette nouvelle méthode de calcul des taux.

TABLEAU 13
Meilleures semaines variables

Taux de chômage régional	Nombre de semaines utilisées pour calculer le taux de prestations
6 % ou moins	22
6,1 % à 7 %	21
7,1 % à 8 %	20
8,1 % à 9 %	19
9,1 % à 10 %	18
10,1 % à 11 %	17
11,1 % à 12 %	16
12,1 % à 13 %	15
13,1 % ou plus	14

⁶² EDSC, *Labour Supply and the Impacts of the Best 14 Weeks Pilot*, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

⁶³ L'analyse des répercussions du projet pilote des 14 meilleures semaines ne tient pas compte des effets possibles de la disposition relative aux petites semaines sur les prestations hebdomadaires.

5.5 Disposition relative aux meilleures semaines variables

Le Plan d'action économique de 2012 annonçait divers changements concernant le régime d'assurance-emploi, dont une nouvelle approche nationale et prescrite par la loi pour calculer les prestations d'assurance-emploi. Il s'agit de la disposition relative aux meilleures semaines variables.

Cette nouvelle approche permet au régime d'assurance-emploi de mieux réagir aux changements liés aux marchés du travail locaux, et de faire en sorte que les personnes vivant dans des régions où les conditions du marché du travail sont similaires reçoivent des prestations similaires⁶⁴. Cette mesure, qui est entrée en vigueur le 7 avril 2013, remplace l'ancienne méthode de calcul des prestations (calcul fondé sur 26 semaines)⁶⁵ établie en 1996 en vertu de l'ancienne loi, et met un terme au projet pilote des 14 meilleures semaines⁶⁶. La disposition relative aux meilleures semaines variables s'applique à toutes les régions économiques au Canada et à tous les types de prestations, à l'exception des travailleurs autonomes et des personnes qui touchent des prestations de pêcheur. En vertu de la disposition relative aux meilleures semaines variables, le taux des prestations d'assurance-emploi est calculé en fonction des semaines où les gains assurables des prestataires étaient les plus élevés (meilleures semaines) au cours de la période de référence (généralement 52 semaines avant la présentation de la demande). Le nombre de semaines servant à calculer le taux de prestations varie entre 14 et 22, selon le taux de chômage mensuel⁶⁷ dans la région économique de l'assurance-emploi où habitent les prestataires, comme l'indique le tableau 13.

5.5.1 Évaluer les répercussions de la disposition relative aux meilleures semaines variables

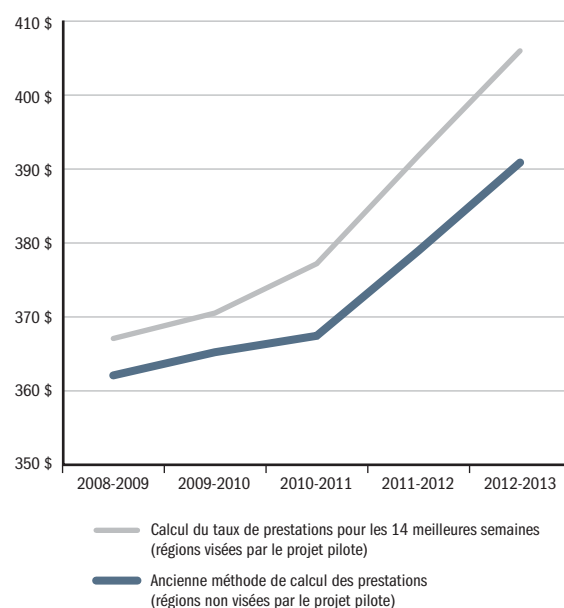
Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* fourniront une analyse des taux de prestations hebdomadaires moyens, tant avant qu'après la mise en application de la disposition relative

aux meilleures semaines variables. Le graphique 26 sert de point de référence en comparant les taux de prestations hebdomadaires moyens de 2008-2009 à ceux de 2012-2013 pour les deux méthodes de calcul des taux de prestations, soit 1) le calcul selon les 14 meilleures semaines dans les régions visées par le projet pilote, et 2) l'ancienne méthode de calcul des prestations (calcul fondé sur 26 semaines) dans les régions non visées par le projet pilote. Des mesures et des indicateurs additionnels pourraient également être utilisés dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* pour évaluer les répercussions de la disposition relative aux meilleures semaines variables.

Comparer les taux de prestations hebdomadaires moyens entre 2008-2009 et 2012-2013, avant l'initiative des meilleures semaines variables, aux taux de prestations hebdomadaires moyens dans le cadre de l'initiative, à partir de l'exercice

GRAPHIQUE 26

Prestations hebdomadaires moyennes, selon le type de calcul du taux de prestations, de 2008-2009 à 2012-2013



⁶⁴ Pour obtenir plus de renseignements au sujet de la disposition relative aux meilleures semaines variables, veuillez consulter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/msv/index.shtml>.

⁶⁵ Pour obtenir plus de renseignements au sujet des anciennes méthodes de calcul des taux de prestations, veuillez consulter le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011* (partie I, section 4). Pour une analyse plus récente de la disposition relative aux petites semaines et de la disposition relative au dénominateur minimal, veuillez consulter les sections 5.2 et 5.3 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2012-2013*.

⁶⁶ Pour obtenir plus de renseignements au sujet du projet pilote des 14 meilleures semaines, veuillez consulter la section 5.2 du chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011*, partie I. Pour une analyse plus récente du projet pilote des 14 meilleures semaines, veuillez consulter la section 5.4 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2012-2013*.

⁶⁷ Le taux de chômage mensuel de l'assurance-emploi se fonde sur une moyenne mobile des taux de chômage de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour les trois mois précédents.

financier 2013-2014, mettra en perspective les répercussions du changement de la méthode de calcul des taux de prestations. Toutefois, des facteurs tant internes qu'externes à l'assurance-emploi, comme le maximum de la rémunération assurable, la croissance des taux de salaire et les conditions du marché du travail, peuvent influencer le taux de prestations de l'assurance-emploi. Pour cette raison, les changements aux taux de prestations hebdomadaires moyens au cours des prochaines années ne pourront pas s'expliquer uniquement par les changements prescrits par la loi de la méthode de calcul du taux de prestations relatives aux meilleures semaines variables.

5.6 Disposition relative au remboursement des prestations

De manière à ce que le régime soit plus conforme aux principes de l'assurance, les personnes à salaire élevé qui ont touché au moins une semaine de prestations régulières ou de pêcheur au cours des dix dernières années d'imposition remboursent une partie des prestations qu'elles ont reçues⁶⁸. En 2011, les prestataires fréquents dont le revenu net était supérieur à 55 250 \$ ont dû rembourser 30 cents pour chaque dollar qu'ils ont reçu en prestations ou 30 cents pour chaque dollar de revenu net au-dessus du seuil, selon le montant le moins élevé.

Pour l'année d'imposition 2011⁶⁹, 176 475 personnes qui avaient reçu des prestations régulières ou de pêcheur ont remboursé 212,9 millions de dollars en tout. Le nombre de prestataires qui ont remboursé des prestations a décliné de 4,1 %, et le montant remboursé était supérieur de 1,3 % à celui de 2010. En moyenne, les prestataires ont remboursé 1 206 \$, ce qui représente une somme plus élevée (+5,6 %) qu'en 2010 (1 142 \$). En 2011, les prestataires qui ont remboursé une partie de leurs prestations en ont touché pendant 11,8 semaines en moyenne, tout comme en 2010. En 2011, ces prestataires ont touché 5 093 \$ en moyenne, par rapport à 4 915 \$ en 2010.

Les hommes ont de nouveau été les plus nombreux à rembourser des prestations, représentant 88,7 % des personnes qui ont dû le faire en 2011. Leur proportion est demeurée stable depuis plus de dix ans. Le montant moyen du remboursement effectué par des femmes représentait 83,9 % de celui des hommes (1 031 \$ en comparaison de 1 229 \$), une proportion qui a diminué par rapport à 2010 (89,1 %) mais qui est supérieure à celle observée en 2007 (82,2 %).

De 2010 à 2011, le nombre d'hommes et de femmes qui ont remboursé une partie de leurs prestations a diminué de 4,5 % et de 1,4 %, respectivement. Entre 2010 et 2011, le nombre de prestataires qui ont remboursé une partie de leurs prestations s'est accru de 2,6 % chez les personnes de 25 ans ou moins et de 2,5 % chez les 55 ans et plus, tandis qu'il a diminué dans le groupe des prestataires âgés de 25 à 44 ans et parmi ceux de 24 à 54 ans (-5,5 % et -8,4 %, respectivement). Les écarts entre les sexes et les groupes d'âge en ce qui a trait au remboursement des prestations, reflètent les différences entre le revenu d'emploi de ces différents groupes avant la présentation d'une demande de prestations, et la probabilité qu'ils soient des prestataires d'assurance-emploi fréquents.

Les résidents des provinces atlantiques qui ont dû rembourser des prestations ont remboursé un montant supérieur à celui des autres prestataires dans le reste du Canada. Par exemple, les prestataires de Terre-Neuve-et-Labrador qui ont remboursé une partie de leurs prestations en ont reçu pendant 17,4 semaines en moyenne, et le montant moyen du remboursement dans cette province s'élevait à 1 750 \$. Les prestataires de l'Ontario, pour leur part, ont reçu des prestations pendant 10,4 semaines en moyenne, et ils ont remboursé 1 051 \$ en moyenne. Un facteur qui explique ces écarts est le fait que les prestataires fréquents sont surreprésentés dans le Canada atlantique et sous-représentés en Ontario et dans les provinces de l'Ouest. Il faut ajouter que même les prestataires d'assurance-emploi à revenu élevé ont besoin d'un plus grand nombre de semaines pour trouver un emploi dans les régions à fort taux de chômage, qu'on retrouve davantage dans le Canada atlantique, que dans les régions où le taux de chômage est faible et qui sont plus nombreuses en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

⁶⁸ L'annexe 2.17 renferme des renseignements détaillés au sujet de la disposition relative au remboursement des prestations.

⁶⁹ 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 2011.

6. Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières

En 2012-2013, la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières a légèrement diminué, passant de 33,0 semaines en 2011-2012 à 32,2 semaines en 2012-2013 (tableau 14). Depuis 2011-2012, la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières est revenue aux niveaux d'avant la récession, c.-à-d. 32,5 semaines en 2006-2007. La période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières a augmenté entre 2008-2009 et 2010-2011 en raison de deux facteurs : les rajustements automatiques prévus par le régime d'assurance-emploi, qui ont eu pour effet d'accroître la période d'admissibilité lorsque les taux de chômage augmentaient dans les marchés du travail locaux; et la mise en place d'une mesure temporaire de l'assurance-emploi qui prévoyait cinq semaines supplémentaires de prestations régulières jusqu'à concurrence de 50 semaines (la prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières). Par conséquent, on s'attendait à ce que la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières revienne au niveau antérieur à la récession en 2012-2013, compte tenu de la baisse globale des taux de chômage régionaux et de la fin des mesures temporaires.

TABLEAU 14
Période d'admissibilité aux prestations régulières et taux d'utilisation, de 2002-2003 à 2012-2013

Exercice	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières	Taux d'utilisation de la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières
	(En semaines)	(%)
2002-2003	32,6	61,3
2003-2004	32,8	60,9
2004-2005	33,3	59,8
2005-2006	32,9	59,7
2006-2007	32,5	59,7
2007-2008	31,8	60,6
2008-2009	36,5	59,7
2009-2010	42,8	58,1
2010-2011	36,0	62,1
2011-2012	33,0	62,2
2012-2013	32,2	s. o.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Depuis 2002-2003, les demandeurs de prestations régulières ont systématiquement utilisé entre 58 % et 62 % de leur période d'admissibilité moyenne, ce qui permet de penser qu'en dépit des fluctuations de la performance économique du Canada, le régime a bien répondu aux besoins des travailleurs en chômage. Après être demeurée pratiquement inchangée pendant des années, la proportion de la période d'admissibilité utilisée pour les demandes présentées en 2010-2011 a augmenté de 4,1 points de pourcentage, passant de 58,1 % en 2009-2010 à 62,2 %. Cette récente hausse est attribuable au maintien des niveaux d'utilisation ainsi qu'à la récente réduction de la période d'admissibilité, dont il a été question précédemment. En 2011-2012, la proportion de la période d'admissibilité utilisée a augmenté légèrement, passant de 62,1 % à 62,2 %.

À l'instar des périodes précédentes, en 2011-2012, c'est la région de l'Atlantique qui a enregistré les plus hauts taux d'utilisation, en moyenne, de la période d'admissibilité aux prestations régulières, avec des taux variant de 65,3 % au Nouveau-Brunswick à 69,7 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Parmi les provinces, les prestataires de la Saskatchewan sont ceux qui ont enregistré le taux d'utilisation le plus faible des prestations régulières auxquelles ils avaient droit (57,8 %). En Colombie-Britannique (64,3 %), en Ontario (62,0 %) et au Québec (60,6 %), les taux d'utilisation étaient proches de la moyenne nationale de 62,2 % en 2011-2012.

Par le passé, les femmes et les hommes ont utilisé leur période d'admissibilité à l'assurance-emploi dans une proportion semblable, ce qui a aussi été le cas pour les demandes présentées en 2011-2012. Les hommes ont utilisé, en moyenne, 61,7 % de leur période d'admissibilité, et les femmes, 62,9 % en moyenne.

Les travailleurs âgés (55 ans et plus) tendent à utiliser une plus grande partie des prestations auxquelles ils ont droit. Cela s'explique en partie par le fait qu'ils mettent généralement plus de temps à trouver un nouvel emploi que les membres des autres groupes d'âge. En 2011-2012, les travailleurs âgés affichaient toujours le plus haut taux d'utilisation des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, avec 69,2 %, par rapport à 59,7 % chez les jeunes (15 à 24 ans), à 59,9 % chez les prestataires de 25 à 44 ans et à 61,9 % chez ceux de 45 à 54 ans (voir le tableau 15). Par rapport à l'année précédente, les travailleurs âgés et ceux de 45 à 54 ans affichaient une légère baisse du taux d'utilisation (-0,5 et -0,4 point de pourcentage, respectivement), alors que les jeunes

travailleurs et les travailleurs de 25 à 44 ans ont enregistré une hausse (+0,8 et 0,1 point de pourcentage, respectivement).

Comme l'illustre le tableau 15, les travailleurs de longue date tendent à utiliser un plus faible pourcentage de leur période d'admissibilité comparativement aux prestataires occasionnels, et plus particulièrement aux prestataires fréquents⁷⁰. En ce qui a trait aux demandes présentées en 2011-2012, les travailleurs de longue date ont utilisé 52,6 % de leur période d'admissibilité, en comparaison de 62,9 % chez les prestataires occasionnels et de 71,9 % chez les prestataires fréquents. Par rapport à l'année précédente, les travailleurs de longue date ont enregistré une baisse de 1,2 point de pourcentage de leur taux d'utilisation, qui a par ailleurs augmenté chez les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents (+0,8 et +0,5 point de pourcentage, respectivement). Ces résultats donnent à penser que ces deux groupes continuent d'avoir recours à l'assurance-emploi durant une bonne période, le temps de trouver un emploi convenable.

Comparativement aux prestataires non saisonniers, les prestataires saisonniers tendent à utiliser une plus faible proportion de leur période d'admissibilité. Comme l'illustre le tableau 15, les travailleurs saisonniers ont utilisé 59,0 % des prestations auxquelles ils avaient droit en 2011-2012, alors que les prestataires non saisonniers ont utilisé 63,5 % de leur période d'admissibilité. Une étude d'évaluation⁷¹ a révélé que les prestataires saisonniers ont utilisé, en moyenne, 55,4 % de leur période d'admissibilité pour les demandes de prestations régulières présentées en 2009-2010, et 56,6 % pour les demandes présentées en 2008-2009. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 58,1 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2009-2010, et 59,7 % pour les demandes présentées en 2008-2009.

TABLEAU 15
Période d'admissibilité aux prestations régulières et taux d'utilisation, 2011-2012

	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières	Taux d'utilisation de la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières
	(En semaines)	(%)
Canada	33,0	62,2
Sexe		
Hommes	33,6	61,7
Femmes	32,2	62,9
Âge		
Moins de 25 ans	32,0	59,7
25 à 44 ans	33,1	59,9
45 à 54 ans	33,5	61,9
55 ans et plus	32,6	69,2
Province		
Terre-Neuve-et-Labrador	40,8	66,2
Île-du-Prince-Édouard	37,2	69,7
Nouvelle-Écosse	36,9	66,7
Nouveau-Brunswick	37,3	65,3
Québec	32,3	60,6
Ontario	32,4	62,0
Manitoba	30,1	60,1
Saskatchewan	33,2	57,8
Alberta	28,9	59,7
Colombie-Britannique	31,5	64,3
Nunavut	43,9	63,4
Territoires du Nord-Ouest	43,3	60,8
Yukon	43,8	52,5
Catégories de prestataires		
Travailleurs de longue date	35,4	52,6
Prestataires occasionnels	31,8	62,9
Prestataires fréquents	33,0	71,9
Saisonnalité¹		
Prestataires saisonniers	32,7	59,0
Prestataires non saisonniers	33,1	63,5

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

¹ Les prestataires saisonniers sont ceux qui ont présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, dont au moins deux ont été présentées au même moment de l'année que leur demande actuelle. Pour les besoins de ce tableau, les prestataires saisonniers excluent les demandeurs de prestations de pêcheur.

⁷⁰ À noter que les définitions établies pour les travailleurs de longue date, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents diffèrent de celles des années précédentes et que l'analyse est fondée sur les nouvelles définitions. La section II.1.5 renferme plus de renseignements au sujet des nouvelles catégories de prestataires.

⁷¹ RHDC, *Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

7. Durée des prestations d'assurance-emploi régulières

Les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2011-2012 en ont touché pendant 19,9 semaines en moyenne, soit 1,7 semaine de moins que la moyenne de 21,5 semaines en 2010-2011 (graphique 27). Il s'agit de la deuxième année consécutive où la durée moyenne des prestations régulières a connu une baisse après deux années d'augmentation, ce qui s'explique par la réduction de la période d'admissibilité par suite des rajustements automatiques du régime. La baisse témoigne aussi de l'amélioration des perspectives du marché du travail, puisque le Canada a connu deux années consécutives de hausse de l'emploi, avec des gains nets de 223 000 emplois (+1,3 %) en 2011-2012 et de 293 700 (+1,7 %) en 2010-2011.

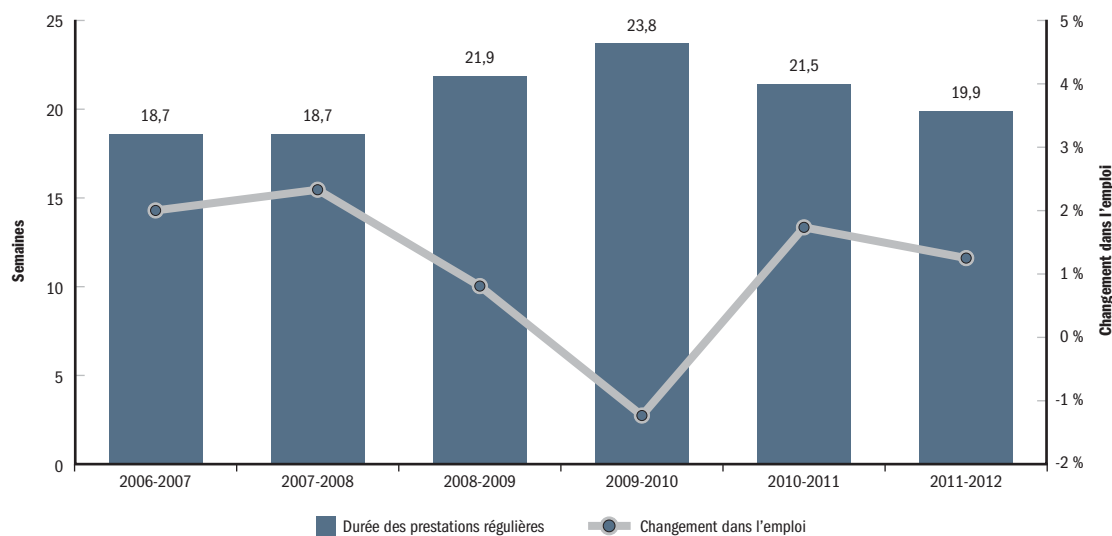
Selon une récente étude d'évaluation⁷², les rajustements systématiques de la période d'admissibilité aux prestations régulières, conjugués à la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières, ont eu pour effet d'accroître de 2,1 semaines la durée des prestations pour les demandes présentées entre mars 2008 et septembre 2010.

La durée moyenne des prestations d'assurance-emploi régulières a diminué pour tous les groupes d'âge en 2011-2012, par rapport à l'exercice précédent. Comme on l'a vu plus tôt, les travailleurs âgés (les personnes de 55 ans et plus) tendent à toucher des prestations régulières pendant de plus longues périodes que les membres des autres groupes d'âge. En ce qui concerne les demandes présentées en 2011-2012, les travailleurs âgés ont touché des prestations régulières pendant 22,0 semaines en moyenne, soit 2,3 semaines de moins qu'en 2010-2011, et 2,1 semaines de plus que la moyenne nationale. En revanche, les jeunes ont touché des prestations régulières pendant une durée moyenne de 18,3 semaines en 2011-2012, soit 0,8 semaine de moins qu'en 2010-2011 et 1,6 semaine de moins que la moyenne nationale. Les personnes âgées de 25 à 44 ans en ont reçu pendant 19,2 semaines en moyenne, et celles de 45 à 54 ans, pendant 20,1 semaines en moyenne (graphique 28).

En 2011-2012, la durée moyenne des prestations d'assurance-emploi régulières a aussi diminué pour toutes les catégories de prestataires. Les travailleurs de longue date qui ont demandé des prestations

GRAPHIQUE 27

Durée moyenne des prestations régulières (en semaines) et changement dans l'emploi (%), Canada, de 2006-2007 à 2011-2012

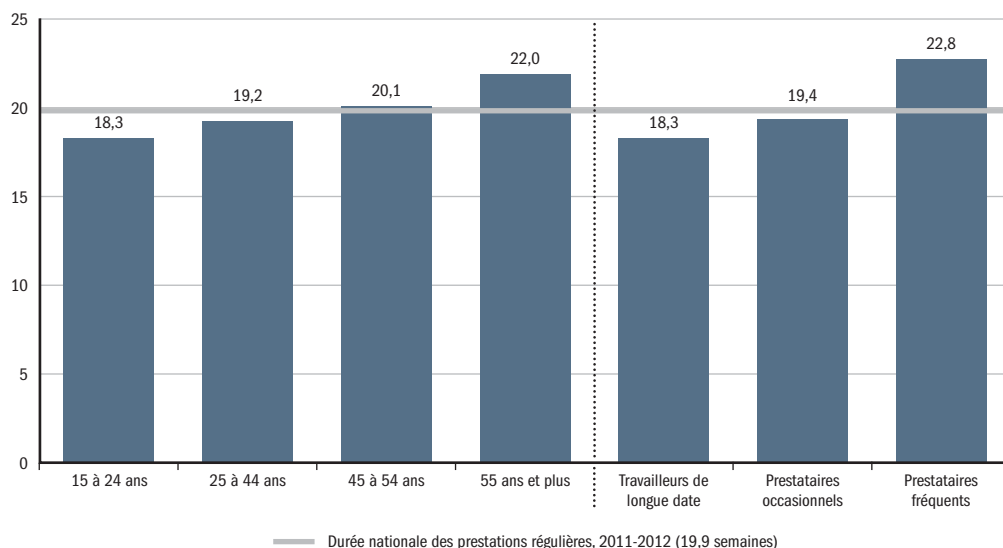


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et données administratives de l'assurance-emploi.

⁷² EDSC, *Extended Duration of Employment Insurance Regular Benefits: Second Evaluation Study Update*, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012. L'évaluation exclut les prestataires visés par la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières pour les travailleurs de longue date.

GRAPHIQUE 28

Durée moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi, selon l'âge et la catégorie de prestataires, 2011-2012



régulières en 2011-2012 en ont touché pendant 18,3 semaines en moyenne, soit 3,8 semaines de moins qu'en 2010-2011 et 1,6 semaine de moins que la moyenne nationale en 2011-2012.

Les prestataires fréquents ont touché des prestations régulières pendant 22,8 semaines en moyenne, ce qui représente une baisse de 0,8 semaine par rapport à 23,6 semaines en 2010-2011, mais 2,9 semaines de plus que la moyenne nationale. Les prestataires occasionnels ont touché des prestations pendant une moyenne de 19,4 semaines, soit 1,0 semaine de moins que l'exercice précédent et 0,5 semaine de moins que la moyenne nationale.

7.1 Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi

Le projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi a été lancé en 2004 pour une période de deux ans dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était élevé (10 % ou plus). Il avait pour but de déterminer si le fait d'offrir des semaines de prestations supplémentaires diminuerait le nombre de travailleurs saisonniers qui sont confrontés à un manque à gagner entre le moment où leurs prestations d'assurance-emploi sont épuisées et le moment où ils tirent de nouveau un revenu de leur emploi saisonnier. Il visait également à établir si une telle mesure pouvait avoir des effets sur le comportement. En vertu du projet pilote relatif

à la prolongation des prestations d'assurance-emploi, le nombre de semaines de prestations s'est accru de cinq, ce qui a porté le nombre maximal de semaines de prestations à 45 semaines.

Le projet pilote a été relancé en 2006 pour une période de 18 mois dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, puis il a été prolongé jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote a pris fin en février 2009, ayant été remplacé par la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières prévue dans le cadre du Plan d'action économique. Cette mesure temporaire s'est poursuivie jusqu'au 11 septembre 2010.

Le projet pilote a ensuite été remis en vigueur du 12 septembre 2010 au 15 septembre 2012, dans les mêmes 21 régions économiques de l'assurance-emploi, afin de poursuivre la mise à l'essai en période de reprise économique. Le projet pilote était toutefois susceptible de se terminer plus tôt si la reprise économique perdurait. Par conséquent, trois régions économiques de l'assurance-emploi, soit St. John's, Chicoutimi-Jonquière et Sudbury, où le taux de chômage a été inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs, ont été exclues du projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi le 24 septembre 2011, le 24 mars 2012 et le 23 juin 2012, respectivement.

Les données administratives de l'assurance-emploi révèlent qu'en 2011-2012⁷³, il y avait 473 930 demandes de prestations régulières présentées dans les 21 régions visées par le projet pilote. Parmi ces demandes, 31,3 % des prestataires (ou 148 320 prestataires) ont bénéficié du projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi, et ils ont eu recours en moyenne à 4,2 des cinq semaines auxquelles ils avaient droit.

Comme le montre le tableau 16, parmi les 21 régions visées par le projet pilote, la proportion de prestataires réguliers qui ont eu recours à au moins une semaine supplémentaire de prestations a largement variée. Par exemple, en 2011-2012, moins de 10 % des prestataires réguliers au Yukon ont utilisé au moins une semaine de prestations supplémentaire, alors que la proportion était de 42,8 % à St. John's. Malgré les écarts de proportion entre les prestataires réguliers qui ont bénéficié du projet pilote, le nombre moyen de semaines supplémentaires utilisées était relativement constant dans les 21 régions, s'établissant à environ quatre semaines quel que soit le taux de chômage régional.

Le tableau 17 montre la répartition démographique du nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et la répartition des demandeurs qui ont bénéficié du projet pilote en 2011-2012. Les femmes, les travailleurs de 55 ans et plus ainsi que les prestataires fréquents étaient surreprésentés parmi les bénéficiaires du projet pilote en 2011-2012, alors que les hommes, les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) et les travailleurs de longue date étaient sous-représentés. Par exemple, en 2011-2012, les femmes comptaient pour 42,5 % des prestataires réguliers ayant utilisé au moins une semaine de prestations supplémentaire offerte par le projet pilote, alors qu'elles avaient présenté 36,8 % des demandes de prestations régulières dans les 21 régions visées par le projet.

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentaient 27,8 % des prestataires qui ont bénéficié du projet pilote, une proportion supérieure à leur part des demandes de prestations régulières (23,0 %). Cependant, les travailleurs d'âge moyen regroupaient 61,4 % des prestataires ayant utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations, une proportion inférieure à leur part (66,7 %) des demandes de prestations régulières. Ces résultats indiquent que

les travailleurs âgés étaient surreprésentés parmi les bénéficiaires du projet pilote, et les travailleurs d'âge moyen, sous-représentés. Les jeunes représentaient 10,8 % des prestataires qui ont eu recours à au moins une semaine de prestations supplémentaire, ce qui est comparable à la proportion de demandes de prestations régulières provenant de ce groupe (10,3 %) en 2011-2012.

En 2011-2012, les travailleurs de longue date représentaient 7,6 % des prestataires qui ont bénéficié du projet pilote, soit 7,9 points de pourcentage de moins que leur part (15,5 %) des demandes de prestations régulières. Cela suggère que les travailleurs de longue date étaient considérablement sous-représentés parmi les bénéficiaires du projet pilote. En revanche, les prestataires fréquents étaient surreprésentés étant donné qu'ils comptaient pour 49,7 % des prestataires ayant eu recours à au moins une semaine supplémentaire de prestations, une proportion supérieure (+7,1 points de pourcentage) à leur part des demandes de prestations régulières (42,6 %). Les prestataires occasionnels représentaient 42,7 % des prestataires qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations, un pourcentage comparable à celui des demandes de prestations régulières présentées par ce groupe (41,9 %).

En 2011-2012, plus de la moitié (57,3 % ou 85 050) de tous les prestataires réguliers (148 320) qui ont eu recours à au moins une semaine de prestations supplémentaire dans le cadre du projet pilote étaient des prestataires non saisonniers, alors que 42,7 % (ou 63 270) étaient des prestataires saisonniers.

Le 31 mars 2013, 371,8 millions de dollars avaient été versés en prestations supplémentaires à la suite du projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi. En 2010-2011, la somme versée en prestations supplémentaires se chiffrait seulement à 2,6 millions de dollars, puisque le projet pilote a commencé en septembre 2010 et que les prestataires devaient épuiser leurs prestations régulières pour recevoir d'autres prestations dans le cadre du projet pilote. Des montants de 170,2 millions de dollars et de 199,0 millions de dollars ont été versés en prestations supplémentaires en 2011-2012 et en 2012-2013, respectivement.

⁷³ La collecte des données ainsi que l'analyse relatives au projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi ont été effectuées en examinant les demandes présentées en 2011-2012, afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

TABLEAU 16

Le projet pilote relatif à la prolongation des prestations – Taux de chômage, nombre de demandes touchées, proportion des demandes touchées et moyenne des semaines supplémentaires utilisées, selon les régions de l'assurance-emploi visées par le projet pilote, 2011-2012¹

Anciennes régions du projet pilote	Taux de chômage ²	Total des demandes de prestations régulières dans les régions visées par le projet pilote	Demandes comptant au moins une semaine supplémentaire de prestations	Demandes comptant au moins une semaine supplémentaire de prestations	
				Proportion des demandes de prestations régulières	Moyenne du nombre de semaines supplémentaires utilisées
				(%)	(Nombre de semaines)
Terre-Neuve-et-Labrador					
St. John's ³	6,5	4 700	2 010	42,8	4,6
T.-N.-Labrador	17,8	57 410	15 420	26,9	4,0
Île-du-Prince-Édouard					
Île-du-Prince-Édouard	11,6	18 590	7 540	40,6	4,3
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	16,3	23 600	6 090	25,8	3,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10,0	31 550	12 040	38,2	4,2
Nouveau-Brunswick					
Madawaska-Charlotte	11,3	13 700	4 830	35,3	4,4
Restigouche-Albert	15,1	41 550	11 320	27,2	3,8
Québec					
Gaspésie - Îles-De-La-Madeleine	13,7	26 690	10 140	38,0	4,2
Trois-Rivières	8,5	10 330	3 730	36,1	4,2
Centre du Québec	8,3	83 220	27 860	33,5	4,3
Nord-ouest du Québec	9,9	21 700	7 760	35,8	4,4
Bas-Saint-Laurent - Côte-Nord	9,9	51 720	16 590	32,1	4,2
Chicoutimi-Jonquière ³	6,8	11 320	4 390	38,8	4,4
Ontario					
Sudbury ³	6,6	5 800	2 070	35,7	4,3
Nord de l'Ontario	12,1	30 460	7 610	25,0	4,4
Manitoba					
Nord du Manitoba	28,1	7 550	1 530	20,3	4,0
Saskatchewan					
Nord de la Saskatchewan	17,8	10 490	1 500	14,3	4,1
Colombie-Britannique					
Nord de la Colombie-Britannique	11,2	18 780	5 080	27,1	4,3
Territoires					
Yukon	25,0	2 090	200	9,6	3,9
Territoires du Nord-Ouest	25,0	1 750	420	24,0	4,0
Nunavut	25,0	930	190	20,4	4,3
Régions visées par le projet pilote	s. o.	473 930	148 320	31,3	4,2

¹ La collecte des données ainsi que l'analyse relatives au projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi ont été effectuées en examinant les demandes présentées en 2011-2012, afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

² Le taux de chômage est une moyenne annuelle d'une moyenne mobile de trois mois de données désaisonnalisées.

³ Le projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi a pris fin dans les régions de St. John's, de Chicoutimi-Jonquière et de Sudbury le 24 septembre 2011, le 24 mars 2012 et le 23 juin 2012, respectivement.

TABLEAU 17**Le projet pilote relatif aux cinq semaines supplémentaires, 2011-2012¹**

	Prestataires ayant utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations	Répartition des prestataires ayant utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations	Répartition des demandes de prestations régulières dans les régions visées par le projet pilote
Total	148 320	100,0 %	100,0 %
Sexe			
Homme	85 320	57,5 %	63,2 %
Femme	63 000	42,5 %	36,8 %
Âge			
Moins de 25 ans	15 950	10,8 %	10,3 %
25 à 44 ans	53 610	36,1 %	39,5 %
45 à 54 ans	37 520	25,3 %	27,2 %
55 ans et plus	41 240	27,8 %	23,0 %
Recours antérieur à l'assurance-emploi			
Travailleurs de longue date	11 300	7,6 %	15,5 %
Prestataires occasionnels	63 260	42,7 %	41,9 %
Prestataires fréquents	73 760	49,7 %	42,6 %
Saisonnalité²			
Prestataires saisonniers	63 270	42,7 %	44,2 %
Prestataires non saisonniers	85 050	57,3 %	55,8 %

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

¹ La collecte des données ainsi que l'analyse relatives au projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi ont été effectuées en examinant les demandes présentées en 2011-2012, afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

² Les prestataires saisonniers sont des personnes qui ont présenté trois demandes de prestations ou plus au cours des cinq années précédentes, parmi lesquelles au moins deux demandes ont été présentées à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle.

8. Épuisement des demandes d'assurance-emploi régulières

Le recensement des prestataires qui ont épuisé leur demande d'assurance-emploi vise à déterminer si le régime offre un soutien du revenu temporaire suffisant aux personnes qui sont à la recherche d'un emploi convenable. Par le passé, l'analyse du taux d'épuisement des demandes d'assurance-emploi régulières était fondée sur les prestataires qui avaient utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

L'analyse du taux d'épuisement des demandes d'assurance-emploi régulières a été étendue afin de prendre en compte les demandes pour lesquelles les prestataires ont épuisé leur période de prestations avant que toutes les semaines d'admissibilité aux prestations régulières ne soient payées⁷⁴. Par conséquent, l'analyse des prestataires

ayant épuisé leur demande d'assurance-emploi régulières porte sur deux groupes : les prestataires qui ont reçu toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit (prestataires qui ont épuisé leurs prestations), et ceux qui ont atteint la dernière semaine de leur période de prestations avant que toutes les prestations régulières auxquelles ils avaient droit aient été versées (prestataires ayant épuisé leur période de prestations).

Par ailleurs, l'analyse de l'épuisement des demandes d'assurance-emploi régulières englobe également les prestataires ayant présenté une nouvelle demande d'assurance-emploi après l'épuisement de leurs prestations⁷⁵. Ce type de prestataire connaît une interruption du versement de ses prestations d'assurance-emploi relativement courte, sinon aucune. Le taux de réadmissibilité est le terme employé pour fournir de l'information sur ces prestataires.

⁷⁴ Pour la plupart des prestataires d'assurance-emploi, la période de prestations est de 52 semaines, mais elle peut être prolongée dans certains cas.

⁷⁵ Les prestataires qui présentent une nouvelle demande dans les quatre semaines suivant l'épuisement de leur demande d'assurance-emploi sont désignés en tant que prestataires réadmissibles.

Dans les rapports précédents, l'analyse du taux d'épuisement était réalisée en examinant les prestations établies au cours d'un exercice donné, de sorte qu'on pouvait attendre jusqu'à deux ans avant de connaître les résultats. L'analyse présentée dans ce rapport est fondée sur les prestations régulières ayant pris fin⁷⁶ pendant l'exercice 2012-2013, ce qui permet d'analyser et de rendre compte des taux d'épuisement en temps opportun. Environ les deux tiers des prestations qui ont pris fin en 2012-2013 avaient été établies en 2011-2012, et l'autre tiers, en 2012-2013. Par conséquent, les taux d'épuisement ne devraient pas être comparés aux chiffres se rapportant aux prestations établies au cours d'un exercice financier donné, comme dans les rapports précédents. Comme le montre le tableau 18, en 2011-2012, les deux méthodes ayant servi à déterminer les taux d'épuisement (prestations établies pendant un exercice donné ou ayant pris fin pendant un exercice donné) ont produit des résultats similaires, mais les écarts sont plus marqués en 2009-2010 et en 2010-2011.

TABLEAU 18
Taux d'épuisement des prestations, selon l'établissement et la conclusion des prestations, de 2009-2010 à 2012-2013

	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Établissement de la période de prestations	s. o. ¹	30,9 %	29,4 %	24,8 %
Achèvement de la période de prestations	32,6 %	32,9 %	26,8 %	30,5 %

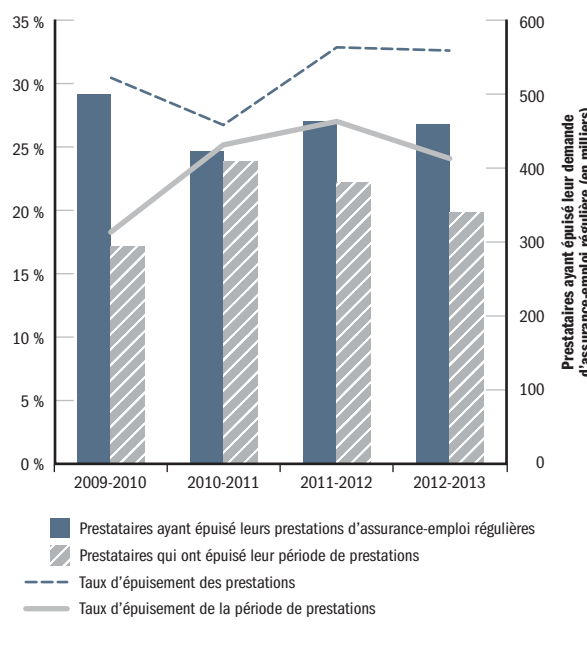
¹ Les données et l'analyse des taux d'épuisement des prestations, selon la date d'établissement de la période de prestations, ne sont disponibles que pour 2011-2012, afin de s'assurer que toutes les demandes soient terminées.

8.1 Épuisement des prestations d'assurance-emploi régulières

Sur l'ensemble des périodes de prestations régulières ayant pris fin en 2012-2013, près du tiers (32,6 %) des prestataires avaient épuisé leurs prestations. Il s'agit d'une diminution de 0,3 point de pourcentage comparativement à 2011-2012 (32,9 %), mais d'une augmentation de 5,8 points de pourcentage par rapport à 2010-2011 (26,8 %). La baisse du taux d'épuisement des prestations pour les périodes ayant pris fin en 2010-2011 est attribuable à deux facteurs : une période d'admissibilité plus longue en raison des rajustements systématiques du niveau d'admissibilité, liée aux taux de chômage élevés pendant la récession et la reprise; ainsi que les mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique⁷⁷ en vue de prolonger les prestations régulières.

GRAPHIQUE 29

Taux d'épuisement et prestataires ayant épuisé leur demande d'assurance-emploi régulière, de 2009-2010 à 2012-2013



⁷⁶ Une prestation est considérée achevée seulement si toutes les semaines d'admissibilité ont été versées ou si la période de prestations a pris fin.

⁷⁷ Consultez le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2012* pour une analyse des mesures mises en place dans le cadre du Plan d'action économique.

Parmi les prestataires dont la prestation a pris fin en 2012-2013 et qui ont épuisé leur prestation d'assurance-emploi régulière, 7,8 % d'entre eux ont pu établir une demande subséquente. Lorsque ces prestataires réadmissibles sont pris en compte, on constate que 30,1 % des prestataires réguliers ont épuisé leur prestation et n'ont pas établi une nouvelle demande.

8.1.1 Épuisement des prestations, selon les groupes démographiques

Le taux d'épuisement des prestations d'assurance-emploi régulières est demeuré relativement stable à l'échelle nationale en 2012-2013, mais il a varié dans les provinces et selon le groupe démographique. De façon générale, les taux d'épuisement des prestations se sont accrus dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, et ils ont diminué en Ontario et dans les provinces de l'Ouest. La Colombie-Britannique affichait le plus haut taux d'épuisement (37,4 %), et le Nouveau-Brunswick, le plus faible (26,5 %). Les provinces de l'Atlantique et le Québec sont celles où le taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leur prestation était le plus élevé, à plus de 10 %, alors que l'Ontario et les provinces de l'Ouest affichaient des taux sous le seuil de 6 %. Le tableau 19 rend compte des taux d'épuisement des prestations en 2012-2013, selon les différents groupes démographiques.

Le Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi a pris fin en septembre 2012. Il a néanmoins continué à influencer le taux d'épuisement des prestations en 2012-2013, puisque plus de 90 % des prestataires dont la période de prestations avait pris fin dans les régions du projet pilote, surtout dans le Canada atlantique, étaient toujours admissibles à des semaines supplémentaires. La sous-section 7.1 de la section II du chapitre présente une analyse plus complète du Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi.

Le taux d'épuisement tend à être moins élevé chez les hommes que chez les femmes, car la période d'admissibilité aux prestations régulières des femmes est plus courte, du fait qu'elles accumulent généralement moins d'heures assurables. Les prestataires âgés de 55 ans et plus tendent à avoir les plus hauts taux d'épuisement, ce qui est sans doute attribuable aux difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'il s'agit de trouver un nouvel emploi.

La probabilité d'épuiser sa prestation varie selon les différentes catégories de prestataires d'assurance-emploi. En ce qui concerne les prestations ayant pris fin pendant l'exercice 2012-2013, les prestataires occasionnels (35,4 %) affichaient un taux d'épuisement des prestations beaucoup plus élevé que ceux des prestataires fréquents (31,8 %) et des travailleurs de longue date (27,4 %), comme le montre le tableau 19. Toutefois, parmi les prestataires fréquents qui avaient épuisé leurs prestations, un sur cinq a présenté une nouvelle demande d'assurance-emploi.

TABLEAU 19

Taux d'épuisements des demandes d'assurance-emploi régulières ayant pris fin, selon le groupe démographique, de 2010-2011 à 2012-2013 (%)

Groupes démographiques	Taux d'épuisement des prestations			Taux d'épuisement de la période de prestations		
	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	27,0	26,0	24,1	43,4	45,9	41,2
Île-du-Prince-Édouard	35,3	31,9	26,8	31,8	33,1	30,1
Nouvelle-Écosse	32,9	32,1	28,0	30,2	31,6	29,7
Nouveau-Brunswick	26,5	28,5	25,2	41,0	40,8	37,3
Québec	30,7	30,0	24,2	27,8	30,4	29,5
Ontario	35,3	36,1	27,3	17,9	22,6	20,7
Manitoba	31,8	32,5	27,0	17,4	19,1	19,7
Saskatchewan	26,9	28,6	25,1	18,7	20,4	19,4
Alberta	32,8	35,6	28,7	13,5	16,4	15,3
Colombie-Britannique	37,4	37,8	32,2	18,3	20,6	22,0
Nunavut	36,7	29,9	23,5	25,8	33,9	24,2
Territoire du Nord-Ouest	32,7	26,5	26,4	27,1	31,4	28,3
Yukon	15,2	13,7	12,3	32,0	27,9	30,3
Sexe						
Hommes	30,4	31,1	25,0	26,1	28,3	26,7
Femmes	35,9	35,6	29,5	21,1	24,9	23,0
Âge						
Moins de 25 ans	31,4	30,9	27,5	19,0	18,6	19,3
25 à 44 ans	30,9	31,6	25,9	21,6	23,6	22,7
45 à 54 ans	31,3	31,1	24,7	27,6	32,4	29,1
55 ans et plus	38,7	39,5	31,5	28,0	33,2	30,5
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi						
Travailleurs de longue date	27,4	29,8	19,0	19,7	27,9	24,3
Prestataires occasionnels	35,4	35,6	31,2	19,6	20,4	20,5
Prestataires fréquents	31,8	29,4	25,2	39,5	40,0	39,7
Saisonnalité¹						
Saisonniers	22,0	21,0	16,7	37,2	38,8	35,8
Non saisonniers	37,1	37,5	30,3	18,7	22,5	21,6
Canada	32,6	32,9	26,8	24,1	27,0	25,3

¹ Les prestataires saisonniers sont des personnes ayant présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, et dont deux d'entre elles ont été établies sensiblement au même moment de l'année que leur demande actuelle.

8.1.2 Épuisement des prestations, selon la norme variable d'admissibilité

La variation du taux d'épuisement des prestations est négativement liée à l'admissibilité aux prestations régulières, qui est fonction à la fois du nombre d'heures assurables accumulées et du taux de chômage régional⁷⁸.

Comme le montre le tableau 20, le taux d'épuisement des prestations chute considérablement lorsque le nombre d'heures assurables accumulées augmente. Par exemple, 58,7 % des prestataires comptant de 420 à 769 heures assurables en 2012-2013 ont épuisé leurs prestations, comparativement à 21,7 % des prestataires qui avaient accumulé

⁷⁸ Il convient de noter que le nombre exact de semaines de prestations dépend du taux de chômage effectif dans la région au moment de l'établissement de la demande et du nombre d'heures travaillées pendant la période de référence. Pour de plus amples renseignements sur l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières, consultez le tableau 2 du chapitre 1 dans le *Rapport d'évaluation et de contrôle de l'assurance-emploi de 2011*, à l'adresse suivante : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

de 1 470 à 1 819 heures assurables. Dans le cas des prestataires qui comptaient plus de 1 820 heures, le taux d'épuisement des prestations était légèrement plus élevé (25,8 %), probablement parce que le choc lié à la perte d'un emploi était plus important pour ces personnes. Ces prestataires peuvent être des travailleurs de longue date qui éprouve davantage de difficultés à trouver un nouvel emploi.

Le tableau 20 montre aussi que le taux d'épuisement des prestations varie considérablement selon le taux de chômage régional. Par exemple, pour les prestations régulières ayant pris fin en 2012-2013, les prestataires vivant dans les régions où le taux de chômage était de 10,0 % ou moins étaient plus susceptibles d'afficher un taux d'épuisement d'au moins 30 %, tandis que ceux des régions où le taux de chômage était de 12,1 % et plus avaient un taux d'épuisement des prestations inférieur à 25 %.

Lorsque l'on procède à une analyse transversale des taux d'épuisement des prestations en fonction du nombre d'heures assurables et du taux de chômage, la variation s'amplifie. Par exemple, le taux d'épuisement des prestations chez les prestataires qui comptaient moins de 769 heures assurables dans les régions où le taux de chômage était de 10,0 % ou moins était supérieur à 60 % en 2012-2013. À l'opposé, les prestataires qui avaient accumulé entre 1 120 et 1 469 heures assurables dans des régions où le taux de chômage variait de 12,1 % à 16,0 %, affichaient un taux d'épuisement des prestations de 10,3 %.

Le taux de réadmissibilité, qui correspond à la proportion de prestataires qui ont établi une nouvelle demande suite à l'épuisement de leur prestation, varie considérablement. Par exemple, 15,6 % des prestataires ayant épuisé leur période de prestations avec moins de 769 heures assurables ont

pu établir une demande subséquente. En comparaison, les prestataires qui avaient établi une demande avec plus de 1 470 heures assurables, étaient beaucoup moins susceptibles (moins de 2 %) d'établir une nouvelle demande suite à l'épuisement de leurs prestations. De même, près de 20 % des prestataires qui avaient établi une demande dans une région où le taux de chômage était d'au moins 12,1 % ont pu établir une demande subséquente, par rapport à environ 7 % des prestataires ayant établi une demande dans une région où le taux de chômage était de 10,0 % ou moins.

8.1.3 Épuisement des prestations d'assurance-emploi régulières – prestataires saisonniers et prestataires saisonniers ayant connu une période creuse

D'un point de vue historique, les taux d'épuisement des prestations ont toujours été plus faibles chez les prestataires saisonniers que chez les prestataires non saisonniers, ce qui était également le cas pour les prestations ayant pris fin en 2012-2013. En effet, 22,0 % des prestataires saisonniers ont utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit, alors que le taux d'épuisement des prestations était presque le double (37,1 %) chez les prestataires non saisonniers.

La variation des taux d'épuisement des prestations chez les prestataires saisonniers et non saisonniers qui touchent des prestations régulières, est attribuable au fait que lorsque les prestataires saisonniers sont mis à pied, la plupart d'entre eux ont un emploi en vue pour la prochaine saison et retourneront travailler à peu près à la même période l'année suivante. Toutefois, la plupart des prestataires réguliers non saisonniers doivent chercher du travail après leur mise à pied,

TABLEAU 20
Taux d'épuisement des prestations régulières (%), 2012-2013

Nombre d'heures d'emploi assurables	Taux de chômage régional (%)					Moyenne
	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	
420 à 769	62,0	68,0	61,2	52,8	42,2	58,7
770 à 1 119	54,4	49,2	35,9	19,9	20,0	45,4
1 120 à 1 469	32,8	26,3	19,6	10,3	13,8	26,8
1 470 à 1 819	24,1	22,0	14,9	11,7	16,2	21,7
1 820 et plus	27,5	27,2	19,4	13,8	16,8	25,8
Moyenne	35,1	33,8	28,6	23,9	23,6	32,6

de sorte qu'ils sont plus susceptibles de compter sur l'assurance-emploi pendant de longues périodes et d'épuiser les prestations auxquelles ils ont droit.

Le niveau d'admissibilité et la durée des prestations régulières ont une incidence particulière sur les prestataires saisonniers dont le cumul des périodes de travail et des périodes de prestations est inférieur à 52 semaines par année. Ces prestataires sont susceptibles de vivre ce qu'il est convenu d'appeler une période creuse, pendant laquelle ils ne toucheront aucune rémunération d'emploi ni prestation d'assurance-emploi si leur emploi saisonnier n'a pas encore recommencé au moment où ils auront épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

On dénombrait 13 360 prestataires saisonniers ayant connu une période creuse parmi les personnes dont la période de prestations a pris fin en 2012-2013, ce qui représente moins de 1 % de tous les prestataires réguliers dont la période de prestations s'est terminée pendant l'exercice. Le nombre de prestataires saisonniers temporairement sans revenu est à la hausse depuis le creux historique observé en 2009-2010 (6 790 prestataires). Les prestataires saisonniers touchés par une période creuse et dont la période de prestations a pris fin en 2012-2013, comptaient, en moyenne, 18,4 semaines de travail et 27,1 semaines de prestations d'assurance-emploi, y compris le délai de carence. Ils ont donc été sans revenu pendant 6,5 semaines en moyenne, ce qui correspond à la période creuse qu'ont connue ceux dont la période de prestations avait pris fin en 2011-2012. Pour près de la moitié (49,3 %) des prestataires saisonniers confrontés à une période creuse, celle-ci a été de cinq semaines ou moins, tandis que 30,8 % ont été sans revenu durant six à onze semaines, et 19,9 %, pendant douze semaines ou plus.

Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, la probabilité de vivre une période creuse est plus élevée dans les régions à fort taux de chômage, où les prestataires ont besoin d'accumuler moins d'heures pour être admissibles aux prestations et où il peut y avoir des périodes prolongées de chômage entre deux saisons. Le Québec (43,2 %) et les provinces de l'Atlantique (17,8 %) étaient surreprésentés en ce qui a trait aux prestataires saisonniers ayant vécu une période creuse, pour un total de 61,0 % en 2012-2013, alors que ces prestataires ont respectivement représenté 32,4 % et 16,1 % de toutes les demandes de prestations régulières ayant pris fin au cours de

l'exercice. Pendant la même période, l'Ontario comptait une forte proportion de prestataires saisonniers ayant connu une période creuse (18,7 %), mais cette province était en fait sous-représentée car 29,1 % des demandes de prestations régulières y ont été présentées.

8.2 Épuisement de la période de prestations pour les prestations d'assurance-emploi régulières

Sur l'ensemble des prestations régulières ayant pris fin en 2012-2013, 24,1 % des prestataires ont épuisé leur période de prestations avant le versement complet des prestations d'assurance-emploi régulières auxquelles ils avaient droit. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2011-2012 (27,0 %) et à 2010-2011 (23,5 %). L'épuisement de la période de prestations est influencé par des variables ayant une incidence sur la durée des prestations d'assurance-emploi, comme l'admissibilité aux prestations régulières, les semaines de travail pendant une période de prestations et le recours aux prestations spéciales. Le lien entre ces facteurs et l'épuisement de la période de prestations est examiné en détail à la sous-section 8.2.4.

8.2.1 Épuisement de la période de prestations, selon les groupes démographiques

Comme il a été mentionné précédemment, l'épuisement de la période de prestations se rapporte aux demandes qui ont atteint la dernière semaine de la période de prestations avant le versement complet des prestations d'assurance-emploi régulières auxquelles les prestataires avaient droit. Toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Nouveau-Brunswick et du Yukon, et la plupart des groupes démographiques (à l'exception des prestataires de moins de 25 ans) ont connu une diminution du taux d'épuisement de la période de prestations pour les demandes de prestations régulières ayant pris fin en 2012-2013, comparativement à l'exercice précédent, comme le montre le tableau 19 de la sous-section 8.1.1. Parmi les provinces, Terre-Neuve-et-Labrador affichait le plus haut taux d'épuisement de la période de prestations (43,3 %), et l'Alberta, le plus faible (13,5 %).

Les hommes ont davantage tendance à épuiser leur période de prestations que les femmes, car ils ont généralement droit à plus de semaines de prestations régulières et qu'ils sont davantage susceptibles de travailler pendant leur période de prestations et de reporter une partie de leurs prestations d'assurance-emploi. Les prestataires

âgés de 45 ans et plus affichent généralement un taux d'épuisement plus élevé que celui des jeunes prestataires.

La probabilité d'épuiser la période de prestations avant le versement intégral des prestations varie considérablement entre les différentes catégories de prestataires selon leur recours antérieur à l'assurance-emploi. Dans le cas des demandes ayant pris fin au cours de l'exercice 2012-2013, 19,6 % des prestataires occasionnels et 19,7 % des travailleurs de longue date ont épuisé leur période de prestations, alors que 39,5 % des prestataires fréquents en ont fait autant, comme le montre le tableau 19.

Même si la durée moyenne des prestations régulières est plus courte pour les prestataires saisonniers que pour les prestataires non saisonniers, 37,2 % des prestataires saisonniers ont épuisé leur période de prestations en 2012-2013, comparativement à 18,7 % pour les prestataires non saisonniers. Le taux d'épuisement de la période de prestations chez les prestataires saisonniers est demeuré stable pendant trois ans, après être passé de 25,4 % en 2009-2010 à 35,8 % l'année suivante. La stabilité des variables ayant une incidence sur la durée des prestations au cours de cette période, comme le nombre de semaines régulières réclamées ou le nombre de semaines de travail pendant une période de prestations, porte à croire que les prestataires saisonniers ont davantage tendance à accumuler des heures assurables en travaillant pendant la saison morte⁷⁹ et épuiser leur période de prestations depuis 2010-2011.

8.2.2 Épuisement de la période de prestations, selon la norme variable d'admissibilité

Comme le montre le tableau 21, les taux d'épuisement de la période de prestations sont passablement liés au nombre d'heures assurables. Par exemple, les prestataires qui ont accumulé de 420 à 769 heures en 2012-2013 affichaient un taux d'épuisement de 18,5 % en ce qui a trait à leur période de prestations, comparativement à près de 27 % des prestataires qui avaient accumulé de 1 120 à 1 819 heures, et à 22,7 % de ceux qui comptaient plus de 1 820 heures accumulées.

La variation des taux d'épuisement de la période de prestations est davantage fonction du taux de chômage que du nombre d'heures assurables. Pour les périodes de prestations ayant pris fin en 2012-2013, les prestataires dans les régions où le taux de chômage était de 8,0 % ou moins affichaient un taux d'épuisement de leur période de prestations moyen inférieur à 20 %, alors que dans les régions où le taux de chômage était d'au moins 12,1 %, le taux d'épuisement de leur période de prestations était près du double, à environ 40 %.

Les hauts taux d'épuisement de la période de prestations dans les régions à fort taux de chômage s'expliquent par le fait qu'une plus grande proportion de prestataires vivant dans ces régions ont travaillé pendant leur période de prestations. Alors qu'environ 55 % de tous les prestataires réguliers ont travaillé pendant leur période de prestations, cette proportion est beaucoup plus élevée (65 %) dans le cas des prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage s'élevait à plus de 10,1 %. Comme il a été

TABLEAU 21
Taux d'épuisement de la période de prestations (%), 2012-2013

Nombre d'heures d'emploi assurables	Taux de chômage régional (%)					Moyenne
	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	
420 à 769	8,1	11,6	12,9	29,7	34,8	18,5
770 à 1 119	11,3	19,4	27,0	50,7	48,7	22,2
1 120 à 1 469	19,1	27,9	33,1	48,8	46,3	27,2
1 470 à 1 819	22,2	27,2	35,6	43,5	39,1	27,1
1 820 et plus	18,9	21,4	32,6	38,7	38,2	22,7
Moyenne	17,6	23,0	29,1	42,5	41,6	24,1

⁷⁹ Les prestataires peuvent choisir de ne pas demander de prestations durant leur période de prestations, en plus de cesser de déclarer leurs activités d'emploi et leur rémunération à toutes les deux semaines pendant ce temps sans prestations versées.

mentionné à la sous-section 4.1 de la section II de ce chapitre, les prestataires qui travaillent pendant leur période de prestations et qui gagnent un revenu suffisant peuvent reporter à plus tard leur semaine de prestations d'assurance-emploi au cours de la même période de prestations.

8.2.3 Épuisement de la période de prestations et taux de réadmissibilité

Comparativement aux prestataires qui avaient épuisé leurs prestations et dont le taux de réadmissibilité était d'environ 8 % en 2012-2013, les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations affichaient un taux de réadmissibilité de 67,7 %, comme le montre le tableau 22. Le taux de réadmissibilité a augmenté, alors qu'il était de 61,5 % en 2011-2012 et de 57,6 % en 2010-2011. Si l'on tient compte de ces prestataires réadmissibles, 7,8 % des prestataires réguliers ont épuisé leur période de prestations sans établir une nouvelle demande en 2012-2013. Les taux de réadmissibilité varient selon les groupes démographiques, alors que près de 85 % des prestataires fréquents et des prestataires saisonniers ayant épuisé leur période de prestations ont présenté une nouvelle demande d'assurance-emploi, comparativement à 53 % des travailleurs de longue date.

De plus, comme le montre le tableau 22, les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations après avoir accumulé un plus grand nombre d'heures assurables et/ou qui vivaient dans une région à faible taux de chômage, étaient moins susceptibles de présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi.

8.2.4 Profil des prestataires selon le type d'épuisement

Comme il est mentionné précédemment, environ les deux tiers des prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont présenté une nouvelle demande en 2012-2013. Pour être en mesure de le faire, ces prestataires devaient accumuler suffisamment d'heures assurables pendant leur période de référence, qui correspond à la période de prestations qu'ils ont épuisée. Comme on a pu le voir à la sous-section 4.1 de la section II du chapitre, environ 54 % des prestataires réguliers ont travaillé pendant leur période de prestations. Toutefois, près des trois quarts des prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont travaillé pendant 18,5 semaines en moyenne pendant cette période. La mesure dans laquelle les prestataires ont travaillé pendant leur période de prestations a été sous-évaluée, car certains prestataires ont choisi d'interrompre leurs prestations d'assurance-emploi plutôt que de déclarer leur travail et leurs revenus toutes les deux semaines.

En 2012-2013, les prestataires qui n'ont pas épuisé leurs demandes d'assurance-emploi régulières en ont reçu pendant 13,2 semaines en moyenne, tandis que ceux qui ont épuisé leurs prestations en ont touché pendant 28,9 semaines en moyenne. Les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont reçu des prestations régulières pendant 20,1 semaines en moyenne, ce qui est comparable au nombre de semaines de prestations de tous les prestataires réguliers (19,9 semaines).

Parmi tous les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations, 16,1 % ont reçu des prestations spéciales en 2012-2013, ce qui est considérablement plus élevé que chez les prestataires qui n'ont pas épuisé leur période de prestations (9,0 %).

TABLEAU 22

Taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leur période de prestations (%), 2012-2013

Nombre d'heures d'emploi assurables	Taux de chômage régional (%)					Moyenne
	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	
420 à 769	64,0	63,4	68,8	80,0	83,0	75,2
770 à 1 119	68,3	77,1	73,7	82,8	80,6	76,9
1 120 à 1 469	73,8	76,4	70,7	80,5	76,8	75,6
1 470 à 1 819	64,2	64,9	58,0	73,9	72,7	65,2
1 820 et plus	47,5	47,4	52,3	62,3	64,3	50,4
Moyenne	62,4	66,4	64,3	77,7	76,9	67,7

Cette variation s'explique par le fait que la probabilité d'atteindre le seuil de 52 semaines de la période de prestations augmente lorsque les prestations spéciales sont combinées aux prestations régulières.

Le travail pendant une période de prestations et le recours aux prestations spéciales ont une incidence sur le taux d'épuisement de la période de prestations, puisque ces facteurs contribuent à prolonger la durée de la période de prestations. Les personnes qui ont touché des prestations spéciales étaient beaucoup moins susceptibles de présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi. Par exemple, parmi les prestataires qui avaient épuisé leur période de prestations et qui ont demandé des prestations spéciales, un tiers a présenté une nouvelle demande en 2012-2013.

Par définition, les prestataires qui épuisent leurs prestations utilisent toutes les prestations régulières auxquelles ils ont droit. Les prestataires qui n'ont pas épuisé leurs demandes d'assurance-emploi ont utilisé, en moyenne, 40,1 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, et 62,1 % des prestataires ont utilisé moins de 50 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit. En comparaison, les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont utilisé 57,1 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, et 33,0 % des prestataires ont utilisé au moins 75 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

TABLEAU 23
Profil des prestataires, selon le type d'épuisement, 2012-2013

	Tous les prestataires réguliers	Prestataires n'ayant pas épuisé leurs demandes	Prestataires ayant épuisé leurs prestations	Prestataires ayant épuisé leur période de prestations
Taux d'épuisement	s. o. ¹	s. o. ¹	32,6 %	24,1 %
Période creuse avant la prochaine demande				
Prestataires réadmissibles (nouvelles demandes)	18,8 %	1,1 %	7,8 %	67,7 %
Prestataires non réadmissibles (pas de nouvelle demande)	81,2 %	98,9 %	92,2 %	32,3 %
Taux d'épuisement rajusté	s. o. ¹	s. o. ¹	30,1 %	7,8 %
Travail pendant une période de prestations	54,3 %	54,5 %	37,4 %	76,2 %
Nombre moyen de semaines de travail pendant la période de prestations	12,6	9,2	12,2	18,5
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	19,9	13,2	28,9	20,1
Prestations mixtes (recours aux prestations spéciales)	10,9 %	9,0 %	9,9 %	16,1 %
Proportion des prestations d'assurance-emploi utilisées				
< 25 %	18,6 %	33,8 %		13,9 %
25 % à <50 %	18,5 %	28,3 %		24,1 %
50 % à <75 %	15,7 %	19,3 %		28,9 %
75 % à 100 %	47,2 %	18,5 %	100,0 %	33,0 %
Moyenne des prestations d'assurance-emploi utilisées	62,3 %	40,1 %	100,0 % ²	57,1 %

¹ Par définition, le taux d'épuisement ne concerne que les prestataires qui épuisent leurs prestations (ceux qui épuisent leurs prestations et leur période de prestations).

² Par définition, les prestataires qui ont épuisé leurs prestations ont utilisé toutes les prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

8.3 Épuisement combiné des prestations d'assurance-emploi régulières

L'épuisement combiné des demandes d'assurance-emploi régulières fait référence à toutes les demandes pour lesquelles les prestataires ont cessé de recevoir des prestations régulières parce qu'ils ont reçu tout ce à quoi ils avaient droit ou parce que leur période de prestations a pris fin. En 2012-2013, le taux d'épuisement agrégé était de 56,7 %, ce qui est comparable à 59,9 % en 2011-2012. Le taux de réadmissibilité obtenu en regroupant tous les prestataires qui avaient épuisé leur demande était de 33,4 %. Par conséquent, en tenant compte des prestataires qui étaient réadmissibles à l'assurance-emploi, le taux d'épuisement combiné s'établit à 37,9 %.

9. Disposition de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles (JCED)

Dans le cadre du Plan d'action économique de 2012, l'initiative JCED vise à aider les prestataires d'assurance-emploi à retourner au travail aussi rapidement que possible. L'initiative JCED est entrée en vigueur le 6 janvier 2013 et comporte les mesures suivantes :

1. amélioration des alertes-emploi et de l'information sur le marché du travail pour soutenir les activités de recherche d'emploi;
2. modifications législatives et nouvelles mesures d'intégrité pour renforcer l'obligation des prestataires à entreprendre des « démarches raisonnables de recherche d'emploi » pour trouver un « emploi convenable »⁸⁰;
3. renforcement des liens entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le régime d'assurance-emploi pour s'assurer que les Canadiens sont pris en considération avant les travailleurs étrangers temporaires;
4. projets de collaboration conclus avec la Colombie-Britannique et le Manitoba afin de fournir aux prestataires d'assurance-emploi de l'aide à l'emploi plus tôt pendant leur période d'admissibilité.

9.1 Système Alerte-emploi amélioré

Les prestataires d'assurance-emploi peuvent choisir de s'inscrire pour recevoir quotidiennement des alertes-emploi, qui contiennent des offres d'emplois et de l'information sur le marché du travail. Le système amélioré d'Alerte-emploi, qui intègre les offres d'emploi des services d'affichage du secteur privé, présente une liste plus exhaustive des emplois disponibles selon la profession et le lieu choisis par une personne. Les prestataires recevront aussi de l'information complémentaire, portant notamment sur d'autres professions pour lesquelles ils pourraient être qualifiés, qui pourrait les aider à décider de la façon et du moment d'élargir leur recherche d'emploi. Le système amélioré d'Alerte-emploi est aussi offert aux personnes qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi, mais qui souhaitent recevoir les offres d'emploi.

En plus du service Alerte-emploi, d'autres outils sont offerts en ligne, comme le site Web de Travailler au Canada (TaC), qui fournit de l'information pertinente sur le marché du travail pour aider les chômeurs ou les personnes sous-employées à prendre des décisions relatives à leur carrière.

Du 6 janvier au 31 mars 2013, 2,1 millions d'alertes-emploi ont été envoyées à 35 511 abonnés, et 61 417 employeurs ont affiché 243 949 nouveaux emplois sur le site Web de TaC. Lorsque plus de données seront disponibles, les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* présenteront une analyse plus exhaustive.

9.2 Les responsabilités des prestataires d'assurance-emploi

De nouveaux règlements sur l'assurance-emploi ont permis de clarifier les responsabilités des prestataires du régime⁸¹ en définissant en quoi consiste des démarches raisonnables de recherche d'emploi et un emploi convenable. Les prestataires doivent mener une recherche d'emploi raisonnable en vue de trouver un emploi convenable dans leur région, et ils ne sont pas tenus de déménager ou de se déplacer vers les endroits où se trouvent les emplois disponibles pour demeurer éligibles aux prestations d'assurance-emploi. Les critères utilisés pour définir en quoi consiste des

⁸⁰ Pour de plus amples renseignements concernant les définitions de démarche raisonnable de recherche d'emploi et d'emploi convenable, veuillez consulter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/emploisconvenables.shtml>.

⁸¹ Les nouvelles définitions s'appliquent aux personnes recevant des prestations d'assurance-emploi régulières et des prestations de pêcheur et non aux personnes qui touchent des prestations spéciales (de maladie, de soignant, de maternité ou parentales).

démarches raisonnables de recherche d'emploi sont : les activités de recherche d'emploi, l'intensité de ces recherches, le type de travail recherché et la preuve des efforts de recherche d'emploi. Les critères servant à définir ce qu'est un emploi convenable sont : le type de travail, le salaire, le temps de déplacement, les conditions de travail, l'horaire de travail et la situation personnelle. Les exigences concernant le type de travail et le salaire varient en fonction de la catégorie du prestataire⁸². La section 1.5 du chapitre 2 fournit plus de renseignements au sujet de la répartition nationale des demandes de prestations régulières selon la catégorie de prestataires d'assurance-emploi.

Séances d'information pour les prestataires

Depuis février 2013, après l'adoption des nouveaux règlements sur l'assurance-emploi, les séances d'information pour les prestataires ont été adaptées en fonction de chacun des trois groupes de prestataires, soit les prestataires fréquents, les prestataires occasionnels et les travailleurs de longue date. De plus, les prestataires orientés vers ces séances d'information sont identifiés au moyen de critères de filtrage uniformisés et des exigences du dernier emploi qu'ils ont occupé.

Une évaluation ministérielle est en cours dans le but d'examiner l'impact des séances d'information remaniées pour jumeler les prestataires d'assurance-emploi aux emplois disponibles. L'évaluation servira à comparer les prestataires qui sont orientés vers les séances d'information à un échantillon aléatoire de prestataires présentant des caractéristiques similaires qui ne sont pas aiguillés vers ces séances (c.-à-d. un groupe témoin). Des indicateurs comme la durée moyenne des prestations régulières seront comparés. Les résultats préliminaires de l'évaluation seront présentés dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*.

9.3 Collaboration avec les provinces et les territoires

Le gouvernement collabore avec les provinces de la Colombie-Britannique et du Manitoba depuis l'exercice 2013-2014, afin d'offrir de façon proactive des mesures de soutien à l'emploi aux clients de l'assurance-emploi plus tôt pendant leur période de prestations. Les projets de collaboration, qui relèvent des pouvoirs et du financement actuels des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) conclues avec ces provinces, visent à mettre à l'essai des mesures d'intervention précoce favorisant un retour rapide sur le marché du travail. Une évaluation de ces projets de collaboration sera disponible dès l'automne 2014.

10. Redistribution du revenu des prestations d'assurance-emploi régulières

Tout comme on l'a fait en ce qui concerne l'analyse de la redistribution du revenu pour le total des prestations de revenu de l'assurance-emploi, ce rapport rend compte des résultats de l'examen de la redistribution du revenu tiré des prestations d'assurance-emploi régulières. La somme des prestations régulières que chaque province ou territoire, industrie et groupe démographique a reçu en prestations régulières a été divisée par le montant total des cotisations d'assurance-emploi versées. Ces ratios ont par la suite été rajustés de façon à ce que le ratio pour le Canada soit égal à 1,0⁸³. Le ratio obtenu pour chaque administration indique si celle-ci a reçu plus de prestations qu'elle n'a versé de cotisations au régime, par rapport au Canada dans son ensemble.

⁸² Pour de plus amples renseignements sur le type de travail que doivent chercher et accepter les prestataires d'assurance-emploi selon les trois catégories de prestataires, conformément aux nouveaux règlements sur l'assurance-emploi, veuillez consulter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/index.shtml>.

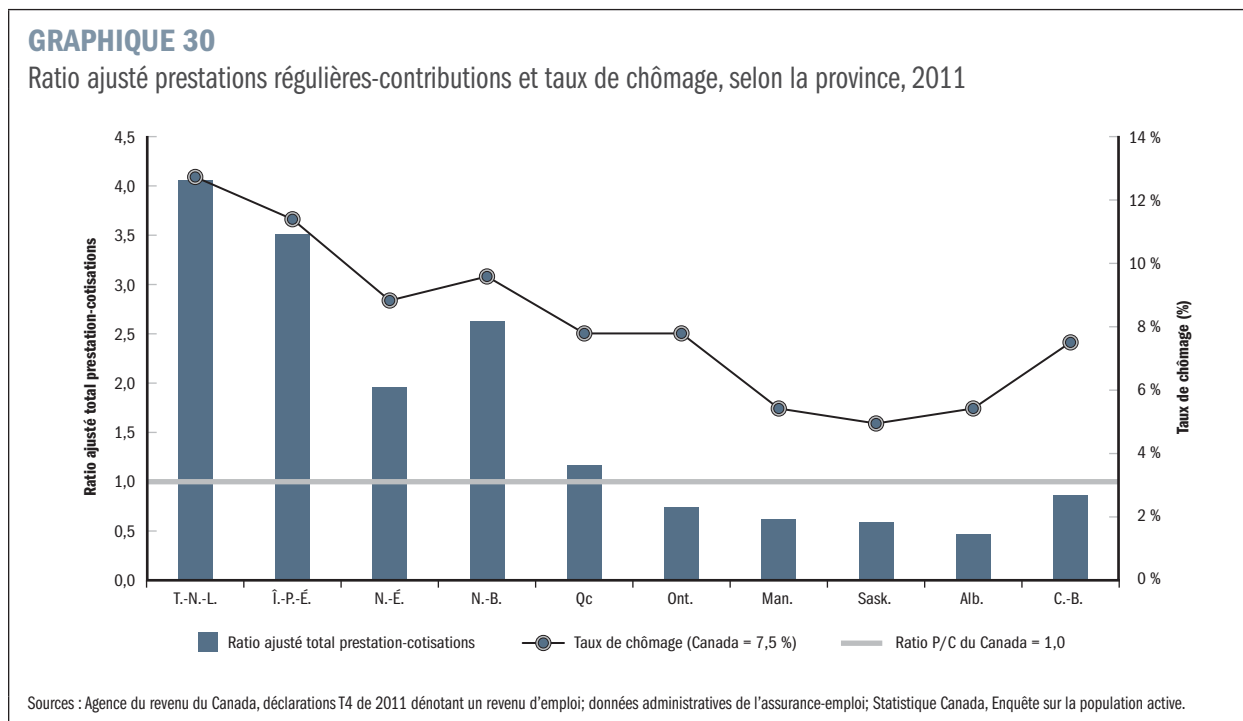
⁸³ Sans ce rajustement, le ratio du Canada serait inférieur à 1,0, surtout en raison du fait que le numérateur ne tient compte que des prestations régulières, de sorte qu'il n'inclut pas les autres prestations d'assurance-emploi versées. Si toutes les prestations d'assurance-emploi étaient prises en compte, le ratio du Canada serait supérieur à 1,0.

10.1 Ratios prestations d'assurance-emploi régulières-cotisations (P/C), selon la province ou le territoire⁸⁴

Les provinces de l'Atlantique et le Québec⁸⁵ sont demeurés des bénéficiaires nets des prestations régulières du régime d'assurance-emploi en 2011, comme pour les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0. L'Ontario et les provinces de l'Ouest, pour leur part, sont demeurées des contributrices nettes, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (voir le graphique 30)⁸⁶. De façon générale, les provinces dont le ratio prestations-cotisations est plus élevé affichent aussi un taux de chômage élevé. En 2011, les provinces de l'Atlantique ont enregistré les plus hauts taux de chômage au pays, tandis que les plus faibles ont été observés dans les provinces de l'Ouest en raison du solide rendement économique de la région au cours des dernières années.

10.2 Ratios prestations régulières-cotisations, selon le secteur et l'industrie

En 2011, le secteur de la production des biens était un bénéficiaire net des prestations régulières du régime d'assurance-emploi, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations (P/C) de 1,8, tandis que le secteur des services était un cotisant net, avec un ratio rajusté de 0,8. Comme on l'a vu précédemment au chapitre 1, en 2012-2013, le secteur de la production des biens regroupait 36,3 % de toutes les demandes de prestations régulières et 22,0 % des salariés, de sorte que ce secteur était surreprésenté par rapport au nombre de demandes de prestations régulières. À l'inverse, le secteur des services regroupait 58,8 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières et 78,0 % des salariés, ce qui indique que ce secteur était sous-représenté en ce qui a trait aux demandes de prestations.



⁸⁴ Le ratio prestations-cotisations (P/C) des provinces et territoires est déterminé en fonction de l'emplacement géographique de l'employeur en ce qui a trait aux cotisations, et du prestataire, pour ce qui est des prestations. Il est donc possible que certains ratios P/C soient sous-évalués ou surévalués si les cotisations sont assignées à une province ou un territoire alors que l'emploi se trouve dans une autre province ou un autre territoire.

⁸⁵ Le ratio prestations régulières-cotisations et le ratio rajusté prestations régulières-cotisations pour le Québec sont établis en tenant compte du fait que les employeurs et les travailleurs de cette province ne versent pas de cotisations d'assurance-emploi au titre des prestations de maternité et des prestations parentales, puisque la province a instauré le Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP). En conséquence, les cotisations d'assurance-emploi versées au Québec, qui constituent le dénominateur des deux ratios, ont été rajustées à la hausse afin d'estimer le montant des cotisations que verseraient les employeurs et les travailleurs du Québec s'ils devaient contribuer aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi.

⁸⁶ Les plus récentes données fiscales disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2011.

Le secteur de la production des biens compte certaines industries où la proportion de travailleurs saisonniers est élevée – comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (ratio prestations régulières-cotisations de 4,2) et la construction (2,8). Par conséquent, les industries du secteur de la production des biens sont demeurées d'importantes bénéficiaires nettes du régime, comme c'était le cas en 2010.

Comme le montre le tableau 24, au sein du secteur des services, trois industries ont été des bénéficiaires nettes des prestations régulières du régime de l'assurance-emploi, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations (P/C) supérieur à 1,0. Il s'agit de l'industrie des arts, des spectacles et des loisirs (ratio prestations régulières-cotisations de 2,0),

de l'industrie des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement (ratio prestations régulières-cotisations de 1,4) et de l'industrie des services d'hébergement et de restauration (ratio prestations régulières-cotisations de 1,3).

10.3 Ratios prestations régulières-cotisations, selon le sexe et l'âge

Les travailleurs âgés étaient des bénéficiaires nets en 2011, avec un ratio prestations régulières-cotisations supérieur à 1,0. Ce résultat concorde avec les conclusions d'une étude d'évaluation⁸⁷, qui montre que les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement plus susceptibles d'être des bénéficiaires nets des prestations d'assurance-emploi régulières.

Les hommes (ratio prestations régulières-cotisations de 1,2) ont été des bénéficiaires nets, avec un ratio prestations régulières-cotisations supérieur à 1,0. Toutefois, les femmes (ratio prestations régulières-cotisations de 0,8) étaient des cotisantes nettes du régime d'assurance-emploi en 2011 si l'on tient compte uniquement des prestations régulières, par rapport au ratio obtenu lorsque toutes les prestations de revenu de l'assurance-emploi sont prises en compte (ratio de 1,1).

TABLEAU 24
Ratios rajustés prestations régulières-cotisations, selon le secteur et l'industrie, 2011¹

Secteur de la production des biens	1,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0,8
Services publics	0,4
Construction	2,8
Fabrication	1,2
Secteur des services	0,8
Commerce de gros	0,9
Commerce de détail	0,8
Transport et entreposage	0,9
Industrie de l'information et industrie culturelle	0,6
Finance et assurances	0,4
Services immobiliers, de location et de location à bail	1,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,8
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,4
Services d'enseignement	0,7
Soins de santé et assistance sociale	0,4
Industrie des arts, des spectacles et des loisirs	2,0
Services d'hébergement et de restauration	1,3
Autres services	1,0
Administrations publiques	0,5
Ensemble des industries	1,0

¹ Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de manière à ce que le ratio national soit égal à 1,0.

11. Prestations d'assurance-emploi régulières et travailleurs saisonniers

11.1 Travailleurs saisonniers

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), il y avait 456 100 travailleurs saisonniers⁸⁸ en 2012-2013, ce qui représente une baisse de 0,1 % par rapport à 2011-2012. Les travailleurs saisonniers représentaient 22,5 % de tous les travailleurs temporaires et 3,1 % de tous les salariés en 2012-2013.

Le nombre de travailleurs saisonniers a augmenté depuis dix ans, avec une hausse de 15,8 % depuis 2002-2003, mais leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires est demeurée stable (entre 22 % et 24 %) au cours de cette période. La proportion de travailleurs saisonniers sur l'ensemble des salariés est elle aussi demeurée stable depuis dix ans, autour de 3 %.

⁸⁷ RHDCC, *Les paiements d'assurance-emploi et le système SRG*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2008.

⁸⁸ Selon l'Enquête sur la population active (EPA), un travailleur saisonnier est « une personne qui travaille dans une industrie où le taux d'emploi augmente et diminue au gré des saisons (p. ex., les industries de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation forestière et du tourisme) ».

Une étude récente⁸⁹ ayant porté sur les travailleurs saisonniers a permis de constater qu'ils sont plus susceptibles d'être de sexe masculin, d'avoir un niveau de scolarité peu élevé et d'avoir moins de personnes à charge que les travailleurs en général. Ils sont également plus nombreux dans les provinces de l'Atlantique et dans les industries primaires.

Ces conclusions sont confirmées par une autre étude récente⁹⁰, qui a aussi révélé que le nombre de travailleurs saisonniers a augmenté de façon constante et plus rapidement que tous les autres types de salariés entre 1997 et 2011, que les travailleurs saisonniers vieillissent plus rapidement que l'ensemble des travailleurs canadiens et qu'ils se retrouvent plus fréquemment dans des entreprises comptant moins de 20 employés.

11.2 Demandes saisonnières présentées par des prestataires de prestations d'assurance-emploi régulières

Le nombre de demandes de prestations saisonnières⁹¹ de l'assurance-emploi a augmenté de 1,5 %, pour se chiffrer à 448 220 en 2012-2013. Parmi ces demandes, 419 930 provenaient de prestataires réguliers,

et 28 290 de prestataires de prestations de pêcheur⁹². L'analyse présentée dans les sous-sections portant sur la saisonnalité est axée sur les demandes de prestations régulières.

Par le passé, la situation du marché du travail a eu moins d'incidence sur le volume des demandes saisonnières que sur celui des prestations régulières non saisonnières. Toutefois, la récession de la fin des années 2000 et la croissance qui s'en est suivie ont contribué à la baisse de la proportion de demandes saisonnières par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2008-2009, et aux augmentations subséquentes entre 2009-2010 et 2012-2013, comme l'illustre le graphique 31.

Les données administratives de l'assurance-emploi montrent que le nombre de demandes saisonnières présentées par des demandeurs de prestations régulières s'est accru de 1,9 %, pour atteindre 419 930 en 2012-2013. Ces demandes saisonnières représentaient 30,9 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières présentées en 2012-2013, ce qui constitue une hausse de 29,0 % par rapport à l'année précédente. La proportion de demandes saisonnières en 2012-2013 concorde avec

GRAPHIQUE 31

Prestations régulières saisonnières en tant que proportion du total des prestations régulières, de 2000-2001 à 2012-2013



⁸⁹ RHDC, *Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

⁹⁰ RHDC, *Un profil des travailleurs saisonniers en 2011 : un complément à un profil des travailleurs temporaires*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

⁹¹ Les prestataires saisonniers sont ceux qui ont présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, dont deux ont été établies à peu près au même moment de l'année que leur demande en cours.

⁹² Pour les besoins de ce rapport, toutes les demandes de prestations de pêcheur sont considérées comme des demandes saisonnières.

la tendance observée avant la récession de la fin des années 2000, alors que les demandes saisonnières représentaient environ 30 % de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières.

Comme le montre le tableau 25, les demandes de prestations saisonnières proviennent le plus souvent des travailleurs de 45 ans et plus, des provinces de l'Atlantique et du Québec, et du secteur de la production des biens. Les industries de la construction, de la fabrication et de l'enseignement sont celles d'où provient près de la moitié de toutes les demandes saisonnières de l'assurance-emploi.

En général, environ la moitié des demandes saisonnières de prestations régulières sont présentées au troisième trimestre de l'exercice, entre octobre et décembre. En 2012-2013, 48,2 % des nouvelles demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies entre octobre et décembre. Ce fait témoigne des tendances saisonnières qui se manifestent surtout dans les industries de la construction et de la fabrication. Par ailleurs, l'industrie des services d'enseignement affiche une tendance différente, car 93,1 % des nouvelles demandes saisonnières y sont présentées au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier, entre avril et septembre.

TABEAU 25
Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et demandes saisonnières de prestations régulières, 2012-2013

	Demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières	Demande de prestations d'assurance-emploi régulières	Demandes saisonnières de prestations régulières en proportion des demandes de prestations régulières	Proportion de l'ensemble des demandes saisonnières de prestations régulières	Proportion de l'ensemble des demandes de prestations régulières
Canada	419 930	1 356 810	31,0 %	100,0 %	100,0 %
Sexe					
Hommes	259 690	814 090	31,9 %	61,8 %	60,0 %
Femmes	160 240	542 720	29,5 %	38,2 %	40,0 %
Âge					
15 à 24 ans (jeunes)	11 980	138 910	8,6 %	2,9 %	10,2 %
25 à 44 ans	154 550	594 800	26,0 %	36,8 %	43,8 %
45 à 54 ans	128 020	339 570	37,7 %	30,5 %	25,0 %
55 ans et plus (travailleurs âgés)	125 380	283 530	44,2 %	29,9 %	20,9 %
Provinces et territoires					
Terre-Neuve-et-Labrador	32 430	62 720	51,7 %	7,7 %	4,6 %
Île-du-Prince-Édouard	9 000	16 370	55,0 %	2,1 %	1,2 %
Nouvelle-Écosse	26 980	62 440	43,2 %	6,4 %	4,6 %
Nouveau-Brunswick	35 110	73 140	48,0 %	8,4 %	5,4 %
Québec	161 190	436 640	36,9 %	38,4 %	32,2 %
Ontario	91 870	404 400	22,7 %	21,9 %	29,8 %
Manitoba	10 680	37 750	28,3 %	2,5 %	2,8 %
Saskatchewan	8 180	27 360	29,9 %	2,0 %	2,0 %
Alberta	12 390	84 700	14,6 %	3,0 %	6,2 %
Colombie-Britannique	31 100	146 720	21,2 %	7,4 %	10,8 %
Nunavut	80	900	8,9 %	0,0 %	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	280	1 610	17,4 %	0,1 %	0,1 %
Yukon	640	2 060	31,1 %	0,2 %	0,2 %
Secteur					
Secteur de la production des biens	182 000	492 460	37,0 %	43,3 %	36,3 %
Secteur des services	224 280	797 760	28,1 %	53,4 %	58,8 %

Même s'il y a des prestataires saisonniers dans toutes les provinces, les demandes saisonnières sont plus nombreuses dans celles où une bonne part des emplois est rattachée aux industries saisonnières. Le Québec a la plus forte incidence de saisonnalité; cette province comptait pour 38,4 % de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières en 2012-2013, comparativement à 32,4 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 21,9 % des demandes saisonnières, mais pour 29,8 % de toutes les demandes de prestations régulières. Cette disparité s'explique en partie par les caractéristiques saisonnières de l'industrie de la construction, qui diffèrent dans ces deux provinces. Par exemple, au Québec, 46 670 (ou 50,4 %) demandes de prestations régulières provenant de l'industrie de la construction étaient des demandes saisonnières en 2012-2013 par rapport à l'ensemble des demandes, alors qu'en Ontario, les chiffres étaient de 21 040 ou 31,9 %. À l'échelle nationale, 99 980, ou 38,7 % de toutes les demandes de prestations étaient des demandes saisonnières dans l'industrie de la construction.

Les provinces de l'Atlantique, qui dépendent fortement des industries saisonnières, ont aussi enregistré un nombre élevé de demandes saisonnières en ce qui concerne les prestations régulières. Regroupées, les quatre provinces de l'Atlantique représentaient 24,7 % des demandes saisonnières, mais seulement 15,8 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2012-2013. La Colombie-Britannique et l'Alberta, quant à elles, affichaient une incidence plus faible des demandes saisonnières de prestations régulières (ne comptant que pour 7,4 % et 3,0 % respectivement de toutes les demandes saisonnières, comparativement à 10,8 % et 6,2 % de toutes les demandes de prestations régulières).

11.3 Accès aux prestations d'assurance-emploi régulières chez les prestataires saisonniers

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) montre que l'accès aux prestations régulières chez les travailleurs saisonniers est plus élevé que chez les autres travailleurs dont le régime d'emploi est atypique⁹³, mais qu'il est plus faible que chez les travailleurs

qui occupent un emploi permanent à temps plein. Une étude récente⁹⁴ basée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) a confirmé que la probabilité d'être éligible aux prestations d'assurance-emploi régulières est plus faible (de 12 points de pourcentage) chez les travailleurs saisonniers que chez les travailleurs occupant un emploi permanent à temps plein qui ont connu une cessation d'emploi. En 2011, 81,2 % des travailleurs saisonniers en chômage qui avaient payé des cotisations avant d'être mis à pied ou de démissionner pour un motif valable, étaient éligibles aux prestations régulières. Par ailleurs, 60,0 % des autres travailleurs atypiques et 91,2 % des travailleurs permanents à temps plein ayant vécu la même situation, étaient éligibles aux prestations régulières en 2011.

Des données administratives de l'assurance-emploi montrent que la différence au chapitre de l'accès aux prestations régulières entre les travailleurs saisonniers et les travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein est attribuable au nombre moins élevé d'heures assurables qu'accumulent les prestataires saisonniers. Parmi les personnes qui ont demandé des prestations régulières en 2011-2012, 94,5 % comptaient au moins 700 heures d'emploi assurable, c.-à-d. le nombre maximum d'heures nécessaires pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. La proportion de prestataires saisonniers était légèrement plus faible, à 92,4 %. En outre, l'étude mentionnée ci-dessus a également permis de constater que le nombre moyen d'heures assurables accumulées par les travailleurs saisonniers était de 34,6 % de moins que celui des travailleurs permanents à temps plein.

11.4 Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières chez les prestataires saisonniers

En 2012-2013, les prestataires saisonniers ont eu droit à 31,3 semaines de prestations régulières en moyenne, une baisse par rapport à 32,7 semaines en 2011-2012. Le nombre de semaines d'admissibilité diminue depuis la récession, alors qu'il était de 39,0 semaines en 2009-2010. Cette récente baisse a fait en sorte que la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières s'est de nouveau rapprochée du niveau antérieur à la récession, qui était de 31,9 semaines en 2007-2008.

⁹³ Selon l'ECAE, les autres travailleurs atypiques sont des personnes occupant un emploi rémunéré non permanent qui est temporaire, de durée déterminée, contractuel ou occasionnel, ou tout autre emploi non permanent (à l'exception des emplois saisonniers). Ces chômeurs ne sont pas des travailleurs indépendants.

⁹⁴ RHDC, *EI and Non-standard Workers: Part-Time, Short-Term and Seasonal Workers*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

Par rapport à l'ensemble des demandeurs de prestations régulières, les prestataires saisonniers tendent à utiliser une plus faible proportion de leur période d'admissibilité. L'écart dans la proportion de la période d'admissibilité utilisée s'est accru en 2011-2012 entre les prestataires saisonniers et les prestataires réguliers par rapport à 2010-2011. Par demande, les prestataires saisonniers réguliers ont utilisé, en moyenne, 59,0 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2011-2012, et 60,5 % pour les demandes présentées en 2010-2011⁹⁵. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 62,2 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2011-2012, et 62,1 % pour les demandes établies en 2010-2011.

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

Parallèlement, la durée moyenne des prestations régulières est également plus courte dans le cas des prestataires saisonniers que pour l'ensemble des prestataires réguliers. En moyenne, les prestataires saisonniers réguliers qui ont présenté une demande en 2011-2012 ont touché des prestations pendant 18,5 semaines, tandis que les prestataires réguliers ont touché, en moyenne, des prestations pendant 19,9 semaines. Il en va de même pour les demandes présentées en 2010-2011; les prestataires saisonniers ont touché, en moyenne, des prestations pendant 19,9 semaines, et les prestataires réguliers, pendant 21,5 semaines en moyenne.

12. Les prestations d'assurance-emploi régulières et la mobilité de la main-d'œuvre

On observe un déplacement important de la main-d'œuvre au Canada, principalement des régions où le taux de chômage est élevé et la rémunération est faible vers les régions où le taux de chômage est plus faible et les salaires plus élevés. Toutefois, la variation des taux de chômage entre les régions, qui s'est poursuivie pendant des décennies et qui s'est maintenue tout au long de la récession de la fin des années 2000, donne à penser que l'inertie géographique existe dans les marchés du travail

canadiens, du moins dans une certaine mesure. Malgré les débouchés offerts dans d'autres régions du pays, certains travailleurs ne sont pas aptes à déménager ou disposés à le faire, ce qui contribue à créer des foyers de chômage.

12.1 Mobilité de la main-d'œuvre au Canada

Selon des estimations démographiques⁹⁶ de Statistique Canada sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre en 2012-2013, seulement trois provinces, l'Alberta (+47 224), la Saskatchewan (+1 779) et Terre-Neuve-et-Labrador (+519), affichaient un solde migratoire net positif par rapport à l'ensemble des provinces au pays, comme le montre le graphique 32. L'Ontario (-21 366), la Colombie-Britannique (-7 165) et le Québec (-7 025), les trois plus grandes provinces du Canada, affichaient les soldes migratoires nets négatifs les plus élevés.

En 2012-2013, l'Alberta a attiré 102 206 entrants, soit plus que toute autre province, suivie de l'Ontario (63 321) et de la Colombie-Britannique (47 056). Depuis 2000-2001, la province de l'Alberta a connu chaque année le plus important mouvement migratoire positif net, sauf en 2009-2010 (-2343). Au cours des dix dernières années combinées, seules l'Alberta (+226 517), la Colombie-Britannique (+67 339) et le Yukon (+1955) ont affiché un flux migratoire net positif, tandis que toutes les autres provinces et tous les autres territoires ont connu un flux migratoire net négatif.

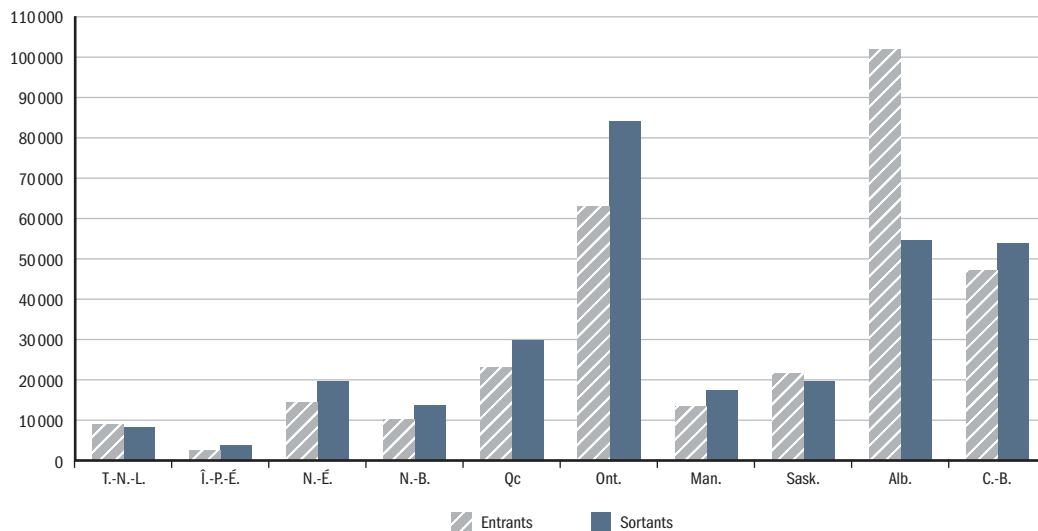
À l'heure actuelle, deux tendances se dégagent en ce qui a trait à la mobilité des travailleurs au Canada, soit un déplacement de l'est vers l'ouest et un déplacement vers l'Alberta. Selon une analyse des données de Statistiques Canada, la majorité des travailleurs (61,2 %) qui ont quitté les provinces de l'Atlantique en 2012-2013 se sont réinstallés en Alberta (33,3 %) ou en Ontario (27,9 %). La majorité des travailleurs qui ont quitté le Québec ont déménagé en Ontario (57,7 %), tandis que ceux qui ont quitté l'Ontario se sont principalement réinstallés en Alberta (40,3 %), ainsi qu'au Québec (17,1 %) et en Colombie-Britannique (15,6 %).

⁹⁵ L'analyse des données est fondée sur l'ensemble des demandes établies en 2010-2011 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations rattachées à ces demandes avaient pris fin.

⁹⁶ Les estimations démographiques de Statistique Canada sont fondées sur Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires. Les chiffres de 2012-2013 sont provisoires.

GRAPHIQUE 32

Mobilité de la main-d'œuvre au Canada, 2012-2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'Alberta a été la destination de prédilection pour tous les sortants provinciaux, sauf pour ceux qui quittaient le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard. L'Alberta était surtout prisée par les sortants de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan qui, regroupés, représentaient 71,9 % de tous les entrants dans la province. La majorité des personnes qui ont quitté l'Alberta ont migré vers la Colombie-Britannique (36,0 %) ou l'Ontario (23,7 %).

En 2012-2013, l'Alberta affichait un taux de chômage de 4,5 %, qui était bien en deçà de la moyenne nationale de 7,2 %, ce qui correspond aux données des années précédentes. Les possibilités d'emploi peuvent expliquer en partie le déplacement des migrants vers l'Alberta au cours des dernières années. La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre continuera de faire l'objet d'une analyse dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*.

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

Un certain nombre d'études réalisées au cours des dix dernières années ont porté sur les facteurs déterminants de la mobilité de la main-d'œuvre et sur la question de savoir si l'assurance-emploi influence la décision de quitter une province afin de trouver un emploi. Selon les résultats de ces études, des facteurs comme les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les frais de déménagement influencent grandement les décisions prises à cet égard⁹⁷, alors que la générosité du régime d'assurance-emploi ne semble pas avoir de répercussions sur ces décisions⁹⁸.

Un récent rapport de recherche⁹⁹ a permis de conclure que parmi les prestataires réguliers de l'assurance-emploi, ceux qui vivaient dans des régions à fort taux de chômage (12,1 % et plus) étaient plus susceptibles de se déplacer d'une région économique à une autre pour le travail, mais ils avaient moins tendance à migrer vers une autre région économique.

⁹⁷ André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*, Statistique Canada, Ottawa, 2008.

⁹⁸ RHDCC, *Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

⁹⁹ RHDCC, *Tendances régionales en matière de migration de sortie et de profils de transport des prestataires de l'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

Toutefois, l'effet global de l'admissibilité à l'assurance-emploi sur l'attachement géographique est très minime.

Une autre étude récente¹⁰⁰ a comparé les habitudes des prestataires d'assurance-emploi avec celles des non-prestataires en ce qui a trait aux déplacements et à la mobilité. Les conclusions ont révélé que l'assurance-emploi n'a pas d'effet dissuasif sur la mobilité des travailleurs. On a constaté que les prestataires d'assurance-emploi étaient plus susceptibles de faire la navette entre la maison et le travail sur une distance de 30 kilomètres ou plus et de travailler à l'extérieur de leur subdivision de recensement que les personnes qui ne touchaient pas d'assurance-emploi. Ils étaient aussi plus susceptibles de déménager à plus de 100 kilomètres.

En outre, les auteurs d'une autre étude¹⁰¹ ont conclu que la suppression des prestations d'assurance-emploi bonifiées dans certaines régions, de même que l'élimination des écarts régionaux pour ce qui est de la NVA, auraient pour effet d'accroître le taux de migration de moins de 1 %. De façon générale, les éléments de preuve tendent à démontrer que l'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité.

III. PRESTATIONS DE PÊCHEUR DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi sont versées aux pêcheurs indépendants admissibles qui ne satisfont pas aux exigences du régime en matière d'éligibilité aux prestations régulières dans leur région. La majorité des personnes qui touchent des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi et qui dépendent de l'industrie de la pêche demeurent dans une collectivité rurale. Il existe deux périodes de prestations distinctes pour les pêcheurs : une période d'admissibilité hivernale, pour laquelle la période de prestations peut commencer en avril, et une période d'admissibilité estivale, pour laquelle la période de prestations peut débuter en octobre.

Les prestations de pêcheur comptent pour une part importante de l'économie dans plusieurs collectivités côtières. Trois organismes fédéraux administrent directement ou indirectement les prestations de pêcheur : Emploi et Développement social Canada/Service Canada (EDSC); Pêches et Océans Canada (MPO); et l'Agence du revenu du Canada (ARC). Pêches et Océans Canada délivre les permis de pêche, l'ARC détermine l'admissibilité à titre de pêcheur indépendant et EDSC/Service Canada établit l'admissibilité aux prestations de pêcheur et effectue les versements. Le montant des prestations est calculé en fonction des gains assurables plutôt que des heures assurables.

1. Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, demandes et prestations versées

En 2012-2013, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a diminué de 4,1 %, pour s'établir à 28 290 demandes (voir le graphique 33). En plus de la diminution du nombre de demandes, les prestations de pêcheur versées aux pêcheurs indépendants ont décliné de 2,5 % (-6,4 millions de dollars) en 2012-2013, après une augmentation de 7,2 % l'année précédente.

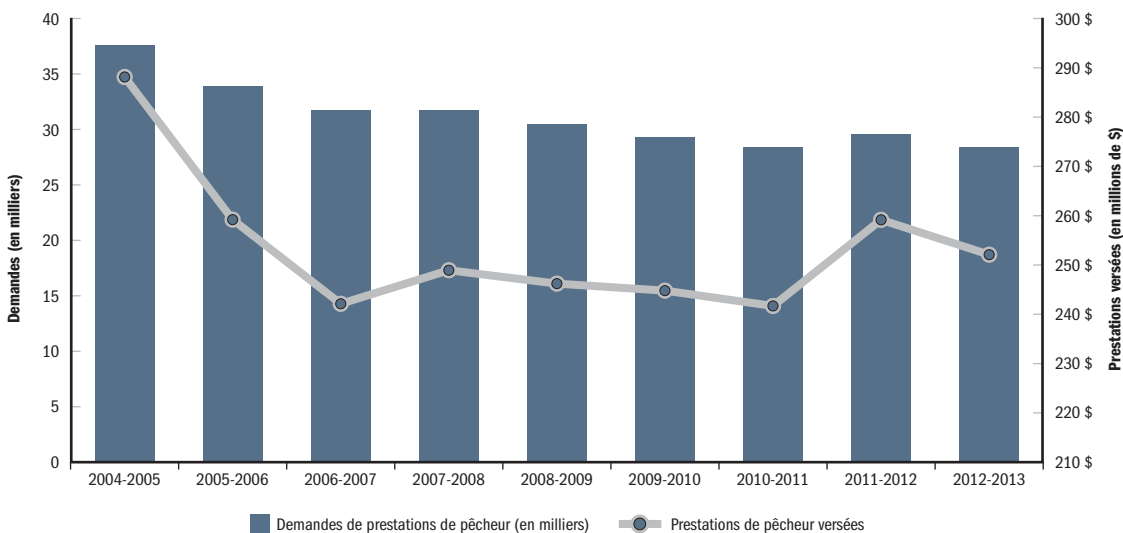
En 2012-2013, les prestations de pêcheur représentaient 1,7 % de l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi, soit la même proportion que l'année précédente. Pour la majorité des pêcheurs indépendants qui habitent dans des collectivités où la pêche joue un rôle prépondérant, les prestations d'assurance-emploi constituent une part importante de leur revenu annuel.

¹⁰⁰ RHDCC, *Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

¹⁰¹ Kathleen M. Day et Stanley L. Winer, *Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canada Case*, CESifo Group, Munich (Allemagne), 2005.

GRAPHIQUE 33

Demande de prestations de pêcheur et prestations versées, de 2004-2005 à 2012-2013



1.1 Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, selon la province et le territoire

Les provinces de l'Atlantique comptaient pour 81,1 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur présentées en 2012-2013. Dans cette région, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a diminué dans trois des quatre provinces, Terre-Neuve-et-Labrador ayant enregistré la plus forte baisse à cet égard (-4,9 %). Le Nouveau-Brunswick représente la seule exception, où le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a augmenté de 0,2 %. Le Québec et la Colombie-Britannique ont aussi connu une baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur en 2012-2013, de 2,7 % et de 10,7 %, respectivement.

Les demandes de prestations de pêcheur présentées à Terre-Neuve-et-Labrador comptaient pour 41,8 % de toutes les demandes de ce type en 2012-2013, ce qui représente une légère diminution par rapport à 42,2 % en 2011-2012. Depuis le niveau record enregistré en 2004-2005, le nombre de demandes de prestations de pêcheur présentées à Terre-Neuve-et-Labrador a diminué considérablement (-33,3 %).

En Colombie-Britannique, les demandes de prestations de pêcheur représentaient 9,9 % du total national, comparativement à 10,6 % l'année précédente. Comme à Terre-Neuve-et-Labrador, les demandes de prestations de pêcheur dans la province accusaient une baisse marquée (-36,2 %) depuis le sommet atteint en 2003-2004.

Dans les principales provinces où la pêche revêt une grande importance, les prestations de pêcheur versées ont diminué en Colombie-Britannique (-6,8 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (-4,3 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (-2,2 %) et au Nouveau-Brunswick (-0,3 %), tandis qu'elles ont augmenté au Manitoba (+3,1 %) et en Nouvelle-Écosse (+1,5 %).

1.2 Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge

En 2012-2013, le nombre de demandes de prestations de pêcheur présentées par des hommes a décliné de 4,4 % (-1076), et de 2,7 % (-140) chez les femmes. La proportion des demandes présentées par des hommes s'est établie à 82,1 %, soit 0,2 point de pourcentage de moins que l'exercice précédent.

Les pêcheurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans), qui représentaient 62,9 % de tous les nouveaux demandeurs de prestations de pêcheur, ont présenté 6,0 % (-1 137) de demandes de moins en 2012-2013 par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur présentées par des jeunes (les 15 à 24 ans) a chuté considérablement de 9,0 % (-122) en 2012-2013, de sorte que leur part par rapport à l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur a diminué de 0,2 point de pourcentage, pour s'établir à 4,4 %.

Les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) ont présenté un peu plus de demandes de prestations de pêcheur (+0,5 %; +43) qu'au cours de l'exercice 2011-2012. Le vieillissement de la population canadienne a une incidence sur les travailleurs du domaine de la pêche depuis les dernières années, puisque la proportion de demandes de prestations de pêcheur présentées par des travailleurs âgés est passée de 28,6 % en 2008-2009 à 32,7 % en 2012-2013.

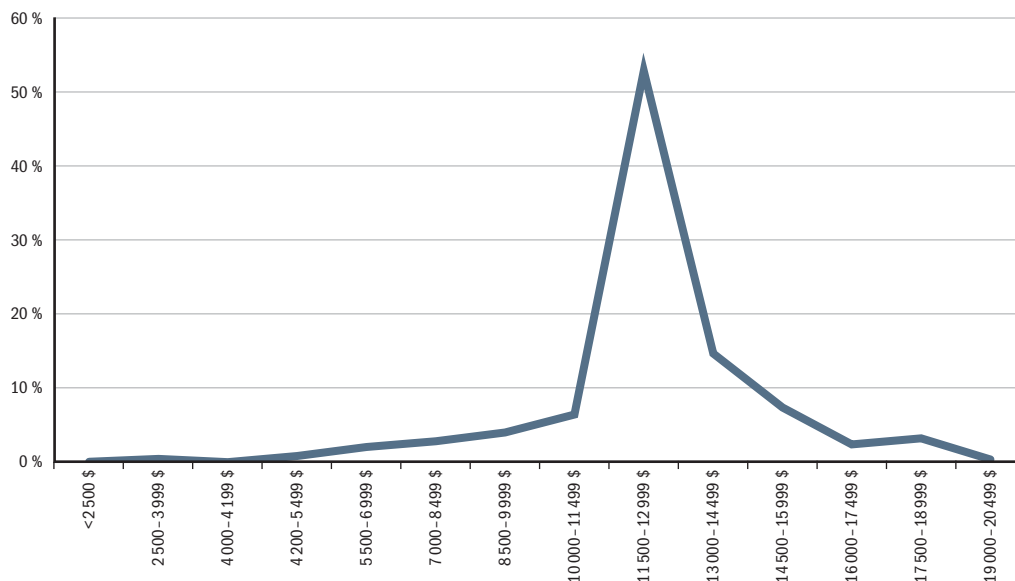
2. Éligibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Les prestations de pêcheur sont fondées sur les revenus qu'un travailleur indépendant tire de la pêche. Pour avoir droit aux prestations, les pêcheurs doivent avoir gagné au cours de leur période de référence (généralement 31 semaines avant la présentation de la demande) un revenu variant entre 2 500 \$ et 4 200 \$ en tant que pêcheurs indépendants (selon le taux de chômage régional)¹⁰². Les prestataires qui ont droit aux prestations de pêcheur peuvent recevoir des prestations pour une durée maximale de 26 semaines, et ils ont la possibilité de présenter deux demandes par année, soit l'une à l'hiver et l'autre au printemps.

Toutefois, une personne qui commence à travailler à titre de pêcheur indépendant ou qui revient à la pêche après une absence d'une année ou plus avant la période de référence, est considérée comme une personne qui devient ou redevient membre de la population active (DEREMPA). Cette personne doit alors réaliser des gains assurables de 5 500 \$ pour avoir droit à des prestations de pêcheur. Les personnes qui ont touché au moins une semaine de prestations de maternité

GRAPHIQUE 34

Répartition des demandes de prestations de pêcheur selon les gains assurables, 2012-2013



¹⁰² On trouvera un complément d'information au sujet des gains que doivent réaliser les pêcheurs indépendants pour avoir droit à des prestations de pêcheur dans la publication de Service Canada intitulée Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi. Sur Internet : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/publications/pecheur.pdf>.

ou parentales au cours des 208 semaines qui ont précédé la période d'attachement¹⁰³ au marché du travail ne sont pas considérées comme des DEREMPA.

Depuis longtemps, plus de 90 % des pêcheurs qui présentent une demande de prestations de pêcheur y ont droit avec une rémunération supérieure à 5 500 \$, qui constitue la condition d'admissibilité minimale dans le cas des pêcheurs qui sont des DEREMPA. En 2012-2013, cette proportion était de 98,2 %, ce qui concorde avec les chiffres observés au cours des cinq exercices précédents.

3. Accessibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Parmi les 28 290 nouvelles demandes de prestations de pêcheur présentées en 2012-2013, 10 973 demandes ont été établies au cours de la période de référence hivernale, soit 0,5 % de moins qu'au cours de l'exercice précédent. Le nombre de demandes présentées pendant la période de référence estivale a aussi diminué de 6,3 %, pour s'établir à 17 317 demandes.

En 2012-2013, 20 080 pêcheurs ont présenté une demande de prestations de pêcheur, une diminution de 3,9 % par rapport à 2011-2012. La différence entre le nombre de demandes de prestations de pêcheur et le nombre de pêcheurs qui présentent ces demandes, s'explique par le fait que certains pêcheurs travaillent pendant les deux saisons de pêche et qu'ils sont donc admissibles aux prestations deux fois par année.

Dans les provinces où la pêche joue un rôle prépondérant, on a observé une baisse du nombre de pêcheurs qui ont présenté une demande de prestations en Colombie-Britannique (-10,9 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (-4,5 %), à l'Île du-Prince-Édouard (-2,9 %), en Nouvelle-Écosse (-2,7 %) et au Québec (-2,6 %). Le Nouveau-Brunswick, quant à lui, a connu une hausse (+2,2 %) du nombre de pêcheurs qui ont présenté une demande de prestations.

En 2011-2012, parmi les demandeurs de prestations de pêcheur, 8 207 (40,9 %) ont présenté plus d'une demande, et 11 871 (59,1 %) en ont présenté une seule. Le nombre de demandes provenant de personnes qui en ont présenté plus d'une, soit 16 417 personnes, représentait plus de la moitié de toutes les demandes.

Le nombre de pêcheurs qui ont présenté une seule demande a diminué de 3,3 %, et de 4,7 % pour ceux qui en ont présenté plusieurs.

Les provinces de l'Atlantique regroupaient environ 90,8% de tous les pêcheurs ayant présenté plus d'une demande. Néanmoins, chacune a connu un déclin du nombre de pêcheurs qui ont présenté plusieurs demandes en 2012-2013, c.-à-d. Terre-Neuve-et-Labrador (-6,0 %), la Nouvelle-Écosse (-4,3 %), l'Île-du-Prince-Édouard (-3,8 %) et le Nouveau-Brunswick (-2,6 %). Les pêcheurs de Terre-Neuve-et-Labrador étaient les plus susceptibles d'être actifs pendant les deux saisons de pêche, car 69,5 % des prestataires de cette province ont présenté plus d'une demande en 2012-2013.

4. Niveau des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Le montant hebdomadaire moyen des prestations de pêcheur a augmenté de 2,9 %, passant de 439 \$ en 2011-2012 à 452 \$ en 2012-2013. Étant donné cette hausse, la prestation hebdomadaire moyenne qu'ont touchée les pêcheurs était plus élevée de 57 \$ par rapport au montant versé aux prestataires réguliers (395 \$). De plus, le montant de la prestation hebdomadaire moyenne versée aux pêcheurs s'est maintenu près du maximum hebdomadaire de 2012, soit 485 \$.

Les prestations hebdomadaires maximales d'un pêcheur sont calculées en divisant les gains assurables qu'il a tirés de la pêche pendant la période de référence (généralement 31 semaines avant la présentation de la demande) par le diviseur établi en fonction du taux de chômage dans sa région (voir le tableau 26).

En 2012-2013, près des deux tiers (60,3 %) des pêcheurs indépendants habitaient dans une région où le taux de chômage était supérieur à 13,1 %; ces personnes comptaient pour 65,0 % de tous les demandeurs de prestations de pêcheur.

La proportion de pêcheurs qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale a augmenté, passant de 78,1 % en 2011-2012 à 78,8 % en 2012-2013. Cette proportion est beaucoup plus élevée que celle des prestataires réguliers qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale (41,6 % en 2012-2013).

¹⁰³ La période d'attachement au marché du travail correspond aux 52 semaines qui précèdent la date de début de la période de référence.

TABLEAU 26

Diviseur servant au calcul des prestations de pêcheur selon le taux de chômage régional

Taux de chômage régional	Diviseur
6 % ou moins	22
De 6,1 % à 7 %	21
De 7,1 % à 8 %	20
De 8,1 % à 9 %	19
De 9,1 % à 10 %	18
De 10,1 % à 11 %	17
De 11,1 % à 12 %	16
De 12,1 % à 13 %	15
De 13,1 % ou plus	14

5. Durée des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

En 2011-2012, la durée moyenne des prestations de pêcheur a été de 20,6 semaines, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 20,3 semaines en 2010-2011. Les femmes en ont réclamé pendant 2,2 semaines de plus que les hommes (22,4 semaines par rapport à 20,2 semaines).

Les pêcheurs de la Colombie-Britannique, qui exercent généralement leur activité pendant une seule saison, ont bénéficié de la plus longue période de prestations moyenne, soit 23,1 semaines. La durée des prestations dans les provinces de l'Atlantique a varié légèrement, se situant entre 19,6 et 20,9 semaines.

Les pêcheurs qui ont présenté une seule demande en 2011-2012 ont touché des prestations pendant 24,6 semaines en moyenne, et ceux qui en ont présenté deux en ont touché pendant 20,3 semaines en moyenne dans le cas de la première demande, et 17,8 semaines pour la seconde, ce qui représente une moyenne globale de 38,1 semaines de prestations.

IV. PRESTATIONS SPÉCIALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Aperçu et modifications législatives

En plus d'aider les chômeurs, l'assurance-emploi joue un rôle important lorsqu'il s'agit de soutenir les salariés et les travailleurs indépendants (y compris les pêcheurs) qui sont trop malades pour travailler, qui restent à la maison avec un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté ou qui s'absentent temporairement du travail pour prendre soin ou pour soutenir un membre de la famille gravement malade.

Le 31 janvier 2010, les prestations spéciales de l'assurance-emploi, c.-à-d. les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de soignant, ont été offertes aux travailleurs indépendants. Ceux-ci pouvaient donc choisir pour la première fois de participer au régime d'assurance-emploi. Les prestations allaient être versées à compter du 1^{er} janvier 2011.

Depuis le 4 juillet 2010, la période d'éligibilité à l'assurance-emploi a été prolongée pour les membres des Forces canadiennes qui ne sont pas en mesure de recevoir l'intégralité de leurs prestations parentales en raison d'exigences militaires impératives qui ont pour effet de reporter ou d'interrompre leur congé parental.

La *Loi visant à aider les familles dans le besoin*, qui a reçu la sanction royale le 14 décembre 2012, prévoyait la création d'une nouvelle prestation d'assurance-emploi pour les parents d'enfants gravement malades. Cette prestation, dont le versement est d'une durée maximale de 35 semaines, peut être partagée entre les parents éligibles qui ne sont pas en mesure de travailler pendant qu'ils fournissent des soins ou du soutien à un ou à plusieurs enfants de moins de 18 ans souffrant d'une maladie ou d'une blessure grave. Cette prestation est offerte depuis le 9 juin 2013 aux cotisants à l'assurance-emploi éligibles, ainsi qu'aux travailleurs autonomes éligibles qui ont cotisé à l'assurance-emploi.

L'accès à la nouvelle prestation offerte aux parents d'enfants gravement malades est assujéti à des critères conformes aux critères actuels d'éligibilité aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, selon lesquels il faut accumuler 600 heures assurables au cours des 52 semaines précédant le début de leur demande, ou depuis le début

de leur dernière demande, selon la période la plus courte. Les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'assurance-emploi doivent avoir gagné un revenu minimum au cours de l'année civile précédente (un revenu gagné de 6 515 \$ en 2013 pour les demandes présentées en 2014) afin d'être éligibles aux prestations¹⁰⁴. De plus, pour avoir droit aux prestations offertes aux parents d'enfants gravement malades, un demandeur doit fournir un certificat médical attestant que l'enfant souffre d'une blessure ou d'une maladie grave.

La *Loi visant à aider les familles dans le besoin* modifie également la *Loi sur l'assurance-emploi*, afin de permettre aux personnes assurées qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'elles touchent des prestations parentales d'avoir droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi « même si elles ne sont pas disponibles pour travailler malgré tout » ou, dans le cas des travailleurs indépendants, « même s'ils ne travailleraient pas de toute façon ». Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 24 mars 2013. Les prochains rapports présenteront une analyse des répercussions et de l'efficacité de ces nouvelles initiatives.

Les sections qui suivent ne renferment aucune donnée concernant les prestations de maternité et les prestations parentales offertes aux salariés et aux travailleurs autonomes du Québec, car dans cette province, ces prestations sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les données relatives aux prestations de maladie et aux prestations de soignant versées au Québec sont incluses dans leur section respective.

1.1 Prestations spéciales de l'assurance-emploi, demandes et versements

Le nombre de demandes et de versements de prestations spéciales est moins susceptible d'être touché par le cycle économique que celui des prestations régulières. En 2012-2013, 510 040 demandes de prestations spéciales ont été présentées au Canada. Il s'agit d'une augmentation de 0,3 % par rapport à 2011-2012, qui fait suite à la hausse de 1,8 % enregistrée entre 2010-2011 et 2011-2012.

La somme des prestations spéciales versées a augmenté de 4,7 % pour se chiffrer à 4,48 milliards de dollars en 2012-2013, par rapport à 4,28 milliards de dollars en 2011-2012. Il s'agit là d'une seconde hausse consécutive en ce qui a trait aux prestations spéciales (2,5 % pour l'exercice 2011-2012).

Les femmes ont présenté 67,1 % des demandes de prestations spéciales et elles ont reçu 83,1 % de ces prestations. Deux principaux facteurs expliquent pourquoi une plus grande proportion des prestations spéciales est versée aux femmes. Tout d'abord, seules les femmes sont éligibles aux prestations de maternité, qui représentaient 21,9 % de l'ensemble des prestations spéciales. Deuxièmement, la durée des prestations parentales tend à être plus longue chez les femmes que chez les hommes. Par exemple, en 2012-2013, la durée moyenne des prestations parentales versées aux parents biologiques était de 31,8 semaines chez les femmes et de 17,1 semaines chez les hommes. De façon similaire, la durée moyenne des prestations parentales dans les cas d'adoption était de 29,8 semaines chez les femmes et de 16,1 semaines chez les hommes.

1.1.1 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, les prestations spéciales de l'assurance-emploi, c.-à-d. les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant, sont offertes aux travailleurs indépendants qui, pour la première fois, ont pu choisir de cotiser au régime d'assurance-emploi. Ces prestations ont commencé à être versées le 1^{er} janvier 2011¹⁰⁵.

Entre la date où les travailleurs indépendants ont pu commencer à cotiser au régime et le 31 mars 2014, 17 153 travailleurs indépendants ont décidé de s'inscrire au régime d'assurance-emploi. De ce nombre, 4 289 personnes ont choisi par la suite de se retirer du régime.

Entre janvier 2011, lorsque les travailleurs indépendants ont eu le droit de présenter une première demande de prestations spéciales, et mars 2013, les travailleurs indépendants ont présenté 1 561 demandes en tout, et ils ont touché 12,82 millions de dollars en prestations. Le nombre

¹⁰⁴ Dans le cas des pêcheurs, l'accès à la nouvelle prestation pour les parents d'enfants gravement malades sera fondé sur les règles régissant les prestations spéciales existantes qui leur sont offertes (prestations de maladie, de maternité, parentales et de soignant).

¹⁰⁵ Pour obtenir plus d'informations au sujet des prestations spéciales offertes aux travailleurs indépendants, veuillez consulter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/ta/index.shtml>.

de demandes s'est élevé à 259 en 2010-2011, à 617 en 2011-2012 et à 685 en 2012-2013. Pendant ce même exercice, les travailleuses autonomes ont présenté 662 demandes (96,6 % de toutes les demandes de prestations spéciales), dont 619 ont été faites par des femmes âgées de 25 à 44 ans (90,4 % des demandes).

Parmi les 685 demandes présentées par des travailleurs indépendants en 2012-2013, 497 étaient des demandes de prestations de maternité, ce qui représente une augmentation de 9,2 % (+42 demandes) par rapport à 2011-2012. La somme des prestations de maternité versées en 2012-2013 s'est chiffrée à 1,91 million de dollars. De plus, 540 des 685 demandes provenaient de parents biologiques qui ont touché 3,43 millions de dollars en prestations parentales en 2012-2013. En outre, huit des 685 demandes ont été présentées par des parents adoptifs qui ont reçu 67 300 \$ en prestations parentales en 2012-2013.

Selon les résultats de l'Enquête d'évaluation de 2011 auprès des travailleurs indépendants¹⁰⁶, ceux qui se sont inscrits en vue de pouvoir toucher des prestations spéciales de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles d'être des femmes; d'être âgés de moins de 45 ans; de déclarer avoir fait des études postsecondaires; d'être des travailleurs indépendants avec employés; de travailler au gouvernement, dans le domaine de l'éducation ou des soins de santé; et de compter moins d'années de travail indépendant.

1.1.2 Prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles de militaires

Depuis le 4 juillet 2010, le régime d'assurance-emploi a prolongé la période d'éligibilité pour les membres des Forces canadiennes qui ne sont pas en mesure de recevoir l'intégralité de leurs prestations parentales pendant la période d'admissibilité régulière, en raison d'exigences militaires impératives qui ont pour effet de reporter ou d'interrompre leur congé parental. La période d'éligibilité pendant laquelle des prestations parentales peuvent être payées peut être prolongée d'une semaine pour chaque semaine pendant laquelle un prestataire éligible n'est pas en mesure de recevoir

ses prestations parentales. La période d'éligibilité peut être prolongée pour une durée maximale de 104 semaines¹⁰⁷.

En date du 31 mars 2013, 64 demandes de prestations parentales avaient été présentées en vertu de cette disposition : 39 provenaient de l'Ontario, 21 des provinces de l'Ouest et quatre des provinces de l'Atlantique. Les membres des Forces canadiennes qui habitent au Québec peuvent demander des prestations parentales qui relèvent du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

1.2 Niveau des prestations spéciales de l'assurance-emploi

Comme le montre le tableau 27, en 2012-2013, la croissance du taux de prestations hebdomadaires moyen a été positive pour l'ensemble des prestations spéciales, autant chez les hommes que chez les femmes. Le montant moyen des prestations hebdomadaires a augmenté de 2,6 % à 3,8 % chez les deux sexes pour tous les types de prestations

TABLEAU 27
Prestation hebdomadaire moyenne, selon le type de prestation spéciale

		2012-2013	2011-2012	Croissance
		(\$)	(\$)	(%)
Parentale (parents biologiques)	Hommes	443	427	3,8
	Femmes	396	382	3,5
	Les deux	402	388	3,5
Parentale (parents adoptifs)	Hommes	481	466	3,2
	Femmes	438	426	2,8
	Les deux	449	437	2,6
De maternité	Hommes	s. o.	s. o.	s. o.
	Femmes	394	380	3,7
	Les deux	394	380	3,7
De maladie	Hommes	404	390	3,5
	Femmes	336	326	3,1
	Les deux	365	353	3,5
De soignant	Hommes	426	412	3,4
	Femmes	375	363	3,3
	Les deux	389	376	3,6

¹⁰⁶ RHDCC, *Results of the 2011 Evaluation Survey of Self-employed People*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012. L'étude d'évaluation est fondée sur un échantillon de 499 participants (travailleurs indépendants qui ont opté pour les prestations spéciales) et de 502 non-participants (travailleurs indépendant qui n'ont pas opté pour les prestations spéciales).

¹⁰⁷ Pour obtenir plus d'informations au sujet des prestations spéciales offertes aux familles des militaires, veuillez consulter le site http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/familles_militaires.shtml.

spéciales. Cette augmentation générale concorde avec la hausse du salaire hebdomadaire moyen et du maximum de la rémunération assurable (MRA) entre 2011 et 2012. Le MRA s'est accru de 3,8 %, passant de 44 200 \$ en 2011 à 45 900 \$ en 2012.

Une autre façon d'évaluer le niveau de soutien offert par les prestations spéciales est d'examiner la proportion de prestataires qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale. En 2012-2013, 37,8 % des demandeurs de prestations spéciales ont reçu la prestation hebdomadaire maximale, soit 0,2 point de pourcentage de plus qu'en 2011-2012. Même si cette proportion est demeurée plutôt stable au cours des dernières années, variant entre 37 % et 38 %, elle est inférieure à la proportion de demandeurs de prestations régulières qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale en 2012-2013 (41,6 %). Ce phénomène est attribuable à deux raisons : les hommes étaient surreprésentés parmi les demandeurs de prestations régulières (60,0 %), tandis que les femmes (67,1 %) étaient surreprésentées pour les prestations spéciales; de plus, le salaire hebdomadaire moyen des hommes était plus élevé que celui des femmes. Selon l'Enquête sur la population active, pendant l'exercice 2012-2013, le salaire hebdomadaire moyen des hommes (1 086 \$) était de 21,8 % plus élevé que celui des femmes (892 \$).

1.3 Prestations spéciales de l'assurance-emploi combinées

Il est possible, à certaines conditions, de combiner différents types de prestations spéciales en présentant une seule demande, ce qui peut porter la durée maximale des prestations à 104 semaines¹⁰⁸.

Parmi toutes les nouvelles demandes de prestations spéciales établies en 2011-2012¹⁰⁹, la majorité des prestataires (68,1 %) ont eu recours à un seul type de prestations spéciales; près du tiers (31,6 %) ont combiné plus d'une prestation spéciale dans une même demande et 27,2 % en ont combiné deux; et 4,4 % en ont regroupé trois. La grande majorité (97,5 %) des demandes

combinant deux prestations spéciales regroupaient des prestations de maternité et des prestations parentales.

Une étude d'évaluation¹¹⁰ a permis de conclure que la majorité des personnes qui reçoivent des prestations de maternité ou parentales ne les combinent pas avec d'autres types de prestations (c.-à-d. des prestations régulières, de maladie, de pêcheur ou de soignant). Toutefois, lorsque cela se produit, les femmes hors Québec combinent souvent des prestations de maternité ou parentales à des prestations de maladie, tandis que chez les hommes hors Québec, les prestations parentales sont souvent combinées à des prestations régulières.

1.4 Programme de réduction du taux de cotisations

Le programme de réduction du taux de cotisations (PRTC) réduit les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs lorsque leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui répond ou qui dépasse certains critères établis par la Commission de l'assurance-emploi dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*. Ainsi, le régime d'indemnité qu'offre un employeur en cas de maladie sera admissible à une réduction du taux de cotisations en vertu du PRTC, si ce régime offre aux employés une protection du revenu pour le moins semblable à celle des prestations de maladie de l'assurance-emploi. De plus, les employeurs participants doivent remettre à leurs travailleurs la part des employés visés par la réduction du taux de cotisations. Cette remise peut être effectuée en fournissant un avantage complémentaire, comme une assurance de soins dentaires, ou par tout autre moyen mis en place en accord avec l'employeur et les employés.

En 2012, 33 500 employeurs participaient au PRTC, soit 800 de moins que l'année précédente (voir le tableau 28). Les gains assurables des salariés qui étaient admissibles aux réductions de cotisations s'élevaient à 247,8 milliards de dollars, ce qui correspondait à 49 % du total des gains assurables au Canada. De plus, les employeurs participants ont

¹⁰⁸ Les prestataires qui ont accouché d'un enfant peuvent combiner des semaines de prestations spéciales jusqu'à concurrence d'un maximum de 71 semaines, si les semaines de prestations spéciales sont consécutives et si elles ne sont pas interrompues par une période de prestations régulières. Dans les autres cas, les prestations spéciales peuvent être combinées et versées pendant un maximum de 50 semaines au cours d'une période de prestations de 52 semaines.

¹⁰⁹ Les données et l'analyse concernant la durée se rapportent uniquement aux demandes présentées en 2011-2012 pour s'assurer que toutes périodes de prestations avaient pris fin. Il faut savoir que bon nombre des demandes établies en 2011-2012 se sont terminées en 2012-2013.

¹¹⁰ EDSC, *Use of EI Regular and Special Benefits by Maternity or Parental Claimants*, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2013.

TABLEAU 28**Statistiques historiques relatives au programme de réduction du taux de cotisations entre 2006 et 2012**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'employeurs participant au PRTC	34 000	32 700	32 500	32 100	33 800	34 300	33 500
Montant total des réductions de cotisations accordées aux employeurs participants (en millions de \$)	628 M\$	714 M\$	793 M\$	816 M\$	864 M\$	882 M\$	918 M\$
Somme des réductions de cotisations en proportion des cotisations annuelles brutes versées à l'assurance-emploi	3,7 %	4,0 %	4,4 %	4,6 %	4,7 %	4,4 %	4,3 %

eu droit à des réductions de cotisations qui ont totalisé 918 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 36 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent, représentant 4,3 % des cotisations annuelles brutes versées à l'assurance-emploi¹¹¹.

2. Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Les prestations de maternité sont versées aux mères biologiques, y compris les mères porteuses, qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Elles peuvent être versées pendant une période maximale de 15 semaines, qui peut débuter dès la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ces prestations peuvent être versées jusqu'à 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Les prestations parentales sont versées aux parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Elles peuvent être versées pendant une période maximale de 35 semaines aux parents biologiques ou adoptifs. Ces 35 semaines de prestations peuvent être partagées par les deux parents.

À des fins d'évaluation, on a recours à des données administratives de l'assurance-emploi de diverses périodes pour garantir l'exactitude de l'analyse de la durée des prestations spéciales. Pour évaluer la durée moyenne des prestations parentales, seules les demandes présentées au cours de la première moitié de l'exercice 2012-2013 ont été prises en compte, pour faire en sorte que les données reposent sur le plus grand nombre possible de demandes ayant

pris fin. Puisque les prestations de maternité sont de plus courte durée, toutes les demandes présentées en 2012-2013 ont été utilisées.

2.1 Prestations de maternité et parentales, demandes et versements

2.1.1 Prestations de maternité, demandes et prestations versées

Le nombre de nouvelles demandes de prestations de maternité s'est accru de 1,9 %, passant de 167 540 demandes en 2011-2012 à 170 680 demandes en 2012-2013. De même, les prestations de maternité ont augmenté de 5,2 %, pour atteindre 982,0 millions de dollars en 2012-2013. Les 497 demandes de prestations de maternité présentées par des travailleuses autonomes ont représenté des versements de 1,91 million de dollars pour l'exercice 2012-2013.

À l'instar des exercices précédents, la vaste majorité des demandes de prestations de maternité, soit 89,0 % de l'ensemble des demandes en 2012-2013, a été présentée par des femmes âgées de 25 à 44 ans. Les femmes de moins de 25 ans comptaient pour 10,8 % de toutes les demandes reçues.

De 2011-2012 à 2012-2013, le nombre de demandes de prestations de maternité a diminué de 6,8 % dans les provinces de l'Atlantique, mais il a augmenté de 1,2 % et de 4,8 % en Ontario et dans les provinces de l'Ouest, respectivement. Les changements dans le nombre de demandes de prestations de maternité correspondent au changement observé en ce qui a trait au nombre de naissances vivantes. Par exemple, selon les Estimations démographiques annuelles de Statistique Canada, entre 2011-2012

¹¹¹ Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC), Rapport actuariel sur la réduction de la cotisation d'assurance-emploi des employeurs offrant des régimes d'assurance-salaire 2013, OFAEC, Ottawa, novembre 2012.

et 2012-2013, le nombre de naissances vivantes en Ontario et dans les provinces de l'Ouest a augmenté de 1,1 % et de 2,3 %, respectivement, tandis que les provinces de l'Atlantique ont connu une diminution de 0,7 % au cours de la même période.

Des 170 680 demandes de prestations de maternité présentées en 2012-2013, la majorité (162 920 ou 95,5 %) a été suivie d'une demande de prestations parentales présentées par des parents biologiques. De plus, parmi les 164 680 demandes de prestations parentales faites par des femmes, 98,9 % ou 162 920 ont été précédées d'une demande de prestations de maternité.

2.1.2 Prestations parentales de l'assurance-emploi (parents biologiques), demandes et prestations versées

En 2012-2013, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques a augmenté de 1,9 %, pour atteindre 190 610 demandes. La somme des prestations versées à ce titre aux parents biologiques a augmenté de 3,3 %, pour atteindre 2,28 milliards de dollars au cours de l'exercice. En 2012-2013, 540 parents biologiques qui étaient travailleurs autonomes ont présenté une demande de prestations parentales dont la somme s'est élevée à 3,43 millions de dollars.

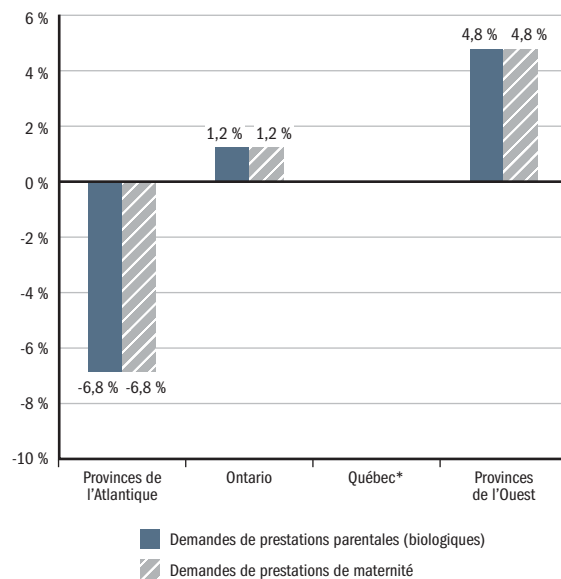
Comme par le passé, les femmes ont présenté la grande majorité (86,4 %) des demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques en 2012-2013. Le nombre de demandes faites par des femmes (+ 2,0 %) et par des hommes (+1,5 %) a augmenté par rapport à 2011-2012.

Les femmes âgées de 25 à 44 ans ont présenté la grande majorité des demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques et, en 2012-2013, ces demandes comptaient pour 77,2 % de toutes les demandes de prestations parentales versées à des parents biologiques. Les hommes âgés de 25 à 44 ans représentaient 12,4 % de tous les demandeurs de prestations parentales à titre de parents biologiques. Ensemble, les hommes et les femmes âgés de moins de 25 ans comptaient pour 9,7 % de toutes les demandes présentées par des parents biologiques.

Le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques a augmenté considérablement dans les provinces de l'Ouest (+4,8 %) et en Ontario (+1,2 %) en 2012-2013, mais il a diminué de 6,8 % dans les provinces de l'Atlantique. Comme le montre le graphique 35, la variation du nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques concorde avec celle du nombre de demandes de prestations de maternité dans les quatre régions.

GRAPHIQUE 35

Variations du nombre de demandes de prestations parentales (biologiques) et de maternité, selon la région, entre 2011-2012 et 2012-2013



* Québec est exclu parce que la province administre ses prestations de maternité et parentales depuis janvier 2006.

2.1.3 Prestations parentales (parents adoptifs), demandes et prestations versées

Le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents adoptifs a augmenté en 2012-2013, pour s'établir à 1860 demandes (+1,1 %). En tout, 22,9 millions de dollars ont été versés en prestations parentales aux parents adoptifs. Aucune demande de ce type n'a été présentée par des travailleurs indépendants en 2012-2013.

La durée moyenne des prestations parentales chez les parents adoptifs a été de 26,6 semaines par demande en 2012-2013, ce qui est légèrement plus long que les 25,1 semaines enregistrées en 2011-2012. Les parents adoptifs ont utilisé, en moyenne, 91,7 % des 35 semaines auxquelles ils avaient droit, une augmentation par rapport à 85,2 % en 2010-2011. La durée moyenne et la proportion des semaines de prestations utilisées par les parents adoptifs étaient inférieures à celles observées chez les parents biologiques. En 2012-2013, la durée moyenne des prestations versées aux parents biologiques a été de 29,9 semaines par demande, soit 3,3 semaines de plus que chez les parents adoptifs.

2.2 Accessibilité aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi

Selon l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2012, le nombre de mères ayant un enfant de 12 mois ou moins a diminué de 1,5 % en 2012, pour atteindre 395 990 comparativement à 401 930 en 2011. En 2012, 77,9 % des mères avaient un revenu assurable avant d'accoucher ou d'adopter leur enfant, comparativement à 76,6 % en 2011. Parmi ces mères couvertes par l'assurance, 88,2 % ont reçu des prestations de maternité ou parentales, une proportion presque identique à celle de 2011 (88,6 %). Dans l'ensemble, près des deux tiers (62,4 %) de toutes les mères ayant un enfant de 12 mois ou moins ont reçu des prestations spéciales en 2012.

Dans toutes les provinces regroupées, la proportion de pères qui ont présenté une demande de prestations parentales ou qui comptaient le faire a chuté, passant de 29,6 % en 2010, à 29,3 % en 2011 puis à 25,4 % en 2012.

Depuis la mise sur pied du RQAP, le 1^{er} janvier 2006, la proportion de pères au Québec qui ont pris un congé parental ou qui comptaient le faire a presque triplé, passant de 27,8 % en 2005 à 80,1 % en 2012.

Le RQAP a eu une incidence considérable sur le nombre de pères qui ont demandé ou qui comptaient demander des prestations parentales. Le régime prévoit un congé qui s'adresse essentiellement aux pères. Les proportions indiquées ci-dessus sont tirées de l'ECAE et comprennent les parents du Québec qui ont reçu des prestations en vertu du régime provincial.

2.3 Niveau des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Le montant de la prestation de maternité hebdomadaire moyenne a continué d'augmenter en 2012-2013, pour atteindre 394 \$ (+3,7 %) par rapport à 380 \$ en 2011-2012.

De même, le versement hebdomadaire moyen des prestations parentales que les parents biologiques ont reçues a augmenté de 3,5 % pour s'établir à 402 \$ en 2012-2013, comparativement à 388 \$ au cours de l'exercice précédent. La proportion de demandeurs de prestations parentales qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale était de 48,6 %, ce qui est similaire à la proportion de 48,9 % observée en 2011-2012.

Les prestations parentales hebdomadaires moyennes versées à des parents adoptifs ont augmenté de 2,6 %, pour s'établir à 449 \$ en 2012-2013. Au cours du même exercice, 69,9 % de ces demandeurs ont touché la prestation hebdomadaire maximale, une augmentation de 1,4 point de pourcentage par rapport à 68,5 % en 2011-2012.

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

En 2012-2013, tout comme lors du précédent exercice financier, les parents ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité et des prestations parentales auxquelles ils avaient droit. Bien que la grande majorité des mères aient touché des prestations pendant les 15 semaines complètes qui leur étaient offertes, la durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue autour de 14,6 semaines.

En 2012-2013, la durée moyenne des prestations parentales par demande a été de 29,9 semaines pour les parents biologiques et de 26,6 semaines pour les parents adoptifs.

Cependant, la durée moyenne des prestations parentales peut-être rajustée pour tenir compte du fait que les deux parents partagent souvent les 35 semaines de prestations parentales qui leur sont offertes. La durée moyenne des prestations parentales par enfant a été de 32,3 semaines dans le cas des parents biologiques qui ont décidé de partager les prestations, un chiffre qui demeure stable depuis plusieurs années^{112, 113}.

Les prestataires qui ont touché à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales ont utilisé 46,9 semaines de prestations sur les 50 semaines à leur disposition en 2012-2013, soit 93,7 % (voir le graphique 36). Il s'agit d'une proportion semblable à celle de l'exercice précédent (93,5 %).

Les prestataires à faible revenu qui ont touché des prestations de maternité et parentales ainsi que le supplément familial ont reçu des prestations de maternité et parentales pendant 46,2 semaines, ce qui se rapproche du nombre de semaines dont ont bénéficié les prestataires à revenu plus élevé (46,9 semaines) qui ne touchaient pas le supplément familial.

De même, la décision des parents biologiques de partager les prestations parentales a eu un effet restreint sur la durée moyenne des prestations, car les parents qui les ont partagées ont utilisé 33,1 semaines de prestations combinées, comparativement à 32,2 semaines chez les parents qui ont choisi de ne pas partager leurs prestations parentales en 2012-2013.

3. Prestations de maladie de l'assurance-emploi

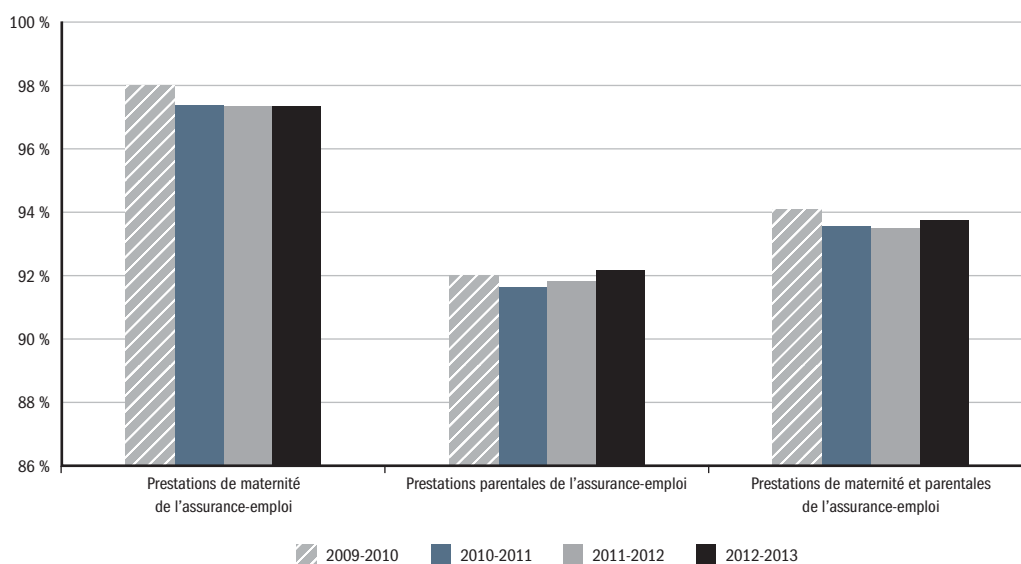
L'assurance-emploi accorde jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie pour venir en aide aux prestataires qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

3.1 Prestations de maladie de l'assurance-emploi, demandes et versements

En 2012-2013, le nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie a diminué de 0,4 %, passant de 331 220 demandes en 2011-2012 à 329 750. Malgré cette baisse, les prestations versées ont

GRAPHIQUE 36

Pourcentage de la période d'admissibilité utilisée par les personnes qui demandent des prestations de maternité et parentales, de 2009-2010 à 2012-2013



¹¹² Les données concernant la durée des prestations parentales se rapportent aux demandes présentées pendant la première moitié de 2011-2012, pour veiller à ce que les données soient fondées sur des périodes de prestations qui ont pris fin. On tient également pour acquis que le même nombre d'hommes et de femmes partagent les prestations parentales auxquelles ils ont droit.

¹¹³ Les chiffres figurant dans les annexes 2.11 et 2.12 sont encore présentés par demande, pour permettre d'établir des comparaisons d'une année à l'autre.

augmenté de 6,6 %, pour atteindre 1,2 milliard de dollars en 2012-2013. L'augmentation des versements au titre des prestations de maladie en 2012-2013 est en partie attribuable à la plus longue durée des prestations (+3,1 %) et à une hausse de 3,5 % du taux hebdomadaire moyen des prestations de maladie. En 2012-2013, les travailleurs indépendants ont présenté 135 demandes de prestations de maladie pour lesquelles ils ont touché 270 000 dollars en prestations.

Les femmes ont présenté 57,4 % des demandes de prestations de maladie, soit dans une proportion semblable à celle des exercices précédents. Les travailleurs âgés représentaient 23,9 % de tous les demandeurs de prestations de maladie, mais ils ne comptaient que pour 18,6 % de tous les salariés au pays. La proportion des demandes présentées par des travailleurs âgés a continué d'augmenter, passant de 21,7 % en 2010-2011 et à 23,0 % en 2011-2012. Les travailleurs âgés étaient également surreprésentés parmi les prestataires qui ont touché des prestations pendant la période maximale de 15 semaines.

Le groupe des 55 ans et plus affichait la plus forte hausse du nombre de demandes de prestations de maladie (+3,4 %) en 2012-2013, ce qui témoigne du nombre croissant de travailleurs occupés dans ce groupe d'âge, et de façon plus générale, du vieillissement de la population au Canada. En 2012-2013, leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés s'est accrue de 0,7 point de pourcentage, passant de 17,9 % en 2011-2012 à 18,6 % en 2012-2013. Les demandes faites par le groupe des 25 à 44 ans et par celui des 45 à 54 ans ont diminué, de 1,8 et de 1,3 point de pourcentage respectivement en 2012-2013.

Trois provinces ont vu augmenter le nombre de demandes de prestations de maladie en 2012-2013; les hausses les plus marquées ont été enregistrées en Alberta (+7,6 %) et au Québec (+3,4 %). L'Île-du-Prince-Édouard (-12,1 %) et la Nouvelle-Écosse (-8,2 %) ont connu les plus fortes baisses parmi les provinces qui affichaient une diminution du nombre de demandes de prestations de maladie.

3.2 Niveau des prestations de maladie de l'assurance-emploi

La prestation hebdomadaire moyenne versée au titre des prestations de maladie s'est accrue de 3,5 % pour atteindre 365 \$ en 2012-2013, comparativement à 353 \$ au cours de l'exercice précédent. Cette hausse correspond à celle des salaires moyens en 2012-2013, qui ont augmenté de 2,5 %.

3.3 Durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi

En 2012-2013, les personnes qui ont reçu des prestations de maladie en ont touché pendant 9,7 semaines en moyenne; ce chiffre est comparable à celui de 2011-2012 (9,4 semaines) et représente 64,7 % de la durée maximale des prestations qui est de 15 semaines. De plus, 33,8 % des demandeurs de prestations de maladie ont utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations, une proportion qui est de 2,7 points de pourcentage supérieure à celle enregistrée en 2011-2012 (31,1 %).

4. Prestations de soignant de l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi offre six semaines de prestations de soignant¹¹⁴ aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour fournir des soins ou offrir du soutien à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès.

4.1 Prestations de soignant de l'assurance-emploi, demandes et versements

En 2012-2013, 6 102 demandes de prestations de soignant ont été présentées, soit 2,1 % de plus qu'en 2011-2012. Les versements au titre des prestations de soignant se sont chiffrés à 11,6 millions de dollars en 2012-2013, une hausse de 5,2 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2012-2013, les femmes ont présenté 71,9 % des demandes de prestations de soignant, une diminution de 2,6 points de pourcentage par rapport à 74,5 % en 2011-2012. Les hommes, quant à eux, ont présenté 28,1 % des demandes, une augmentation de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent (25,5 %).

¹¹⁴ Les prestataires doivent accumuler 600 heures d'emploi assurable ou un revenu tiré d'un travail indépendant supérieur à 6 222 \$ pour avoir droit aux prestations de soignant pendant une période pouvant aller jusqu'à six semaines (avec un délai de carence de deux semaines).

Entre 2011-2012 et 2012-2013, le nombre de demandes de prestations de soignant présentées par des femmes a diminué de 1,4 %, tandis que chez les hommes, le nombre de demandes a augmenté de 12,4 %. Le nombre de demandes présentées par des personnes de 55 ans et plus a augmenté légèrement (+4,5 %) en 2012-2013, ce qui représente une hausse semblable à celle enregistrée l'année précédente (4,4 %). Quant aux personnes de 45 à 54 ans, le nombre de demandes qu'elles ont présentées s'est accru de 6,7 % en 2012-2013.

4.2 Accessibilité aux prestations de soignant de l'assurance-emploi

Pour présenter une demande de prestations de soignant, le demandeur doit préciser son lien de parenté avec le membre de la famille dont il prend soin et fournir un certificat médical attestant du fait que cette personne est gravement malade et qu'elle risque fortement de mourir. Selon une étude d'évaluation¹¹⁵, en 2011-2012, la grande majorité (81,1 %) des personnes ont demandé des prestations de soignant pour prendre soin d'un parent (56,1 %) ou d'un conjoint ou époux (25,0 %) gravement malade. Dans 7,3 % des cas, les personnes qui ont demandé des prestations de soignant l'ont fait pour prendre soin d'un enfant gravement malade (leur enfant, celui d'un époux ou d'un conjoint de fait). Ces pourcentages concordent avec ceux enregistrés en 2010-2011. En 2011-2012, la proportion de

personnes qui ont touché des prestations de soignant était plus élevée chez celles qui ont pris soin d'un époux ou d'un conjoint gravement malade (69,3 %) et chez celles qui se sont occupés de leur mère ou de leur père (67,8 %).

En juin 2006, une modification réglementaire a eu pour effet d'élargir la définition de « membre de la famille » de façon à ce que les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les beaux-pères et belles-mères, les tantes, oncles, nièces et neveux, les parents de familles d'accueil, les enfants en tutelle ou toute autre personne considérée comme membre de la famille par la personne gravement malade, ou son représentant, puissent être admissibles aux prestations de soignant. Selon les données administratives, l'élargissement des critères a donné lieu à un plus grand nombre de demandes en 2011-2012 (les catégories « autre » et « frère ou sœur » dans le tableau 29), ce qui représente environ 11,6 % de l'ensemble des demandes de prestations de soignant, une augmentation de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2010-2011. Depuis l'entrée en vigueur des critères d'admissibilité élargis, le nombre et la proportion de demandeurs correspondant à ces deux catégories ont augmenté chaque année.

4.3 Niveau des prestations de soignant de l'assurance-emploi

En 2012-2013, le versement hebdomadaire moyen des prestations de soignant est passé à 389 \$ (+3,6 %). Comme il est mentionné dans les sections précédentes, cette hausse générale concorde avec l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens et le relèvement du MRA entre 2011 et 2012. Le MRA pour 2012 était de 45 900 \$, une hausse de 3,8 % par rapport à 44 200 \$ en 2011.

4.4 Durée des prestations de soignant de l'assurance-emploi

En 2012-2013, les prestataires ont touché des prestations de soignant pendant 4,7 semaines en moyenne, soit 78,3 % de la période d'admissibilité maximale de six semaines. La proportion de demandeurs qui ont utilisé toute leur période d'admissibilité s'est établie à 73,1 % en 2012-2013, une proportion légèrement plus faible que celle de 2011-2012 (74,0 %). Ceux qui ont utilisé une

TABLEAU 29
Demandeurs de prestations de soignant selon le lien de parenté avec la personne gravement malade, 2011-2012

Lien de parenté	Répartition des demandeurs (%)	Proportion des demandeurs ayant touché des prestations (%)
Mère ou père	56,1	67,8
Époux/épouse ou conjoint/conjointe	25,0	69,3
Autre	7,3	58,8
Enfant	7,3	57,3
Frère ou sœur	4,3	64,5
Total	100,0	

¹¹⁵ EDSC, Prestations de soignant, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa 2013.

partie de leur période de prestations de soignant l'ont fait dans une proportion de 26,9 %, qui est semblable à celle de 2011-2012 (26,0 %). Bien que des membres de la famille puissent partager les six semaines de prestations admissibles, 97,5 % ont choisi de ne pas le faire en 2012-2013, une proportion semblable à celle de l'exercice précédent (97,7 %).

Selon une étude récente¹¹⁶, la principale raison pour laquelle un prestataire n'utilise pas toute la période d'admissibilité de six semaines est que la personne dont ils prennent soin décède pendant la période de prestations. L'étude a également permis de constater que les prestataires qui s'occupent de leur époux ou de leur épouse sont plus susceptibles d'utiliser toute la période de six semaines que ceux qui s'occupent d'un autre membre de la famille, et que les prestataires qui habitent avec la personne gravement malade sont plus susceptibles d'utiliser la période complète par rapport à ceux qui n'habitent pas avec elle. Enfin, les prestataires qui combinent les prestations de soignant avec un autre type de prestations sont moins susceptibles d'utiliser toute la période de six semaines que ceux qui ne touchent que des prestations de soignant.

V. PRESTATIONS POUR TRAVAIL PARTAGÉ DE L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Récentes modifications législatives

Le programme de Travail partagé vise à aider les employeurs et les travailleurs à éviter les mises à pied lorsque survient une baisse temporaire du niveau d'activité habituel de l'entreprise qui échappe au contrôle de l'employeur. Les mises à pied sont évitées en offrant un soutien du revenu en vertu de la partie I de l'assurance-emploi aux employés qui sont disposés à réduire leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. L'objectif est de faire en sorte que tous les employés participants puissent revenir à des heures normales de travail lorsque l'accord de Travail partagé prend fin. Le programme permet aux employeurs de conserver leur personnel qualifié et d'éviter les coûts liés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés lorsque le niveau d'activité revient à la normale. Il aide aussi les employés à maintenir

leurs compétences à jour et à conserver leur emploi, tout en leur offrant un complément salarial pour les jours où ils ne travaillent pas, grâce aux prestations pour travail partagé.

Comme on le verra dans les prochaines sous-sections, en 2012-2013, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé, le volume et la durée des demandes, ainsi que le montant des prestations versées pour le travail partagé sont demeurés faibles par rapport aux niveaux records atteints durant la récession de la fin des années 2000, mais ils étaient néanmoins supérieurs au niveau d'avant la récession. Auparavant, ces chiffres avaient considérablement augmenté en 2009-2010, en raison de la récession de la fin des années 2000 et des changements temporaires apportés au programme de Travail partagé dans le cadre du Plan d'action économique.

Les accords de Travail partagé sont prévus pour une durée minimale de six semaines et d'au plus 26 semaines, qui peut être prolongée de 12 semaines supplémentaires pour atteindre 38 semaines. Conscient du niveau d'incertitude auquel faisaient face les employeurs et les travailleurs pendant la plus récente récession, le gouvernement fédéral, par l'entremise du Plan d'action économique, a apporté des changements temporaires au programme de Travail partagé afin d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les employeurs.

Les mesures temporaires mises en place en vertu du Plan d'action économique de février 2009 ont prolongé la durée des accords, simplifié les processus administratifs et assoupli les critères d'éligibilité pour les employeurs. Des mesures temporaires ont aussi été mises en place dans le cadre du budget de 2010, du budget de 2011 et de la mise à jour économique et financière de 2011. Toutes les mesures temporaires relatives au travail partagé ont pris fin en octobre 2012.

Dans le cadre du budget de 2011, de nouvelles modifications permanentes ont été apportées aux politiques afin de rendre le travail partagé plus souple et plus efficace pour les employeurs. Les modifications comprenaient un plan de redressement simplifié, des règles d'utilisation plus souples et des amendements techniques visant à réduire le fardeau administratif. Afin de déterminer jusqu'à quel point les mesures temporaires et la nouvelle politique ont permis de soutenir les employeurs et les travailleurs pendant

¹¹⁶ EDSC, Prestations de soignant, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa 2013.

et après la récession, une évaluation ministérielle est en cours. Les résultats sont attendus pour l'exercice 2014-2015.

Dans le cadre de la politique de 2011, le programme de Travail partagé a mis au point un plan d'intervention uniformisé pour être en mesure de réagir face à un désastre ou à une situation d'urgence. Ce plan a été utilisé en 2013 pour aider les employeurs confrontés à des mises à pied par suite des graves inondations survenues en Alberta et au Manitoba en juin, et de l'explosion d'un train qui s'est produite en juillet à Lac-Mégantic, au Québec. Les mesures spéciales qui ont été mises en place face à ces désastres ont assoupli certains critères relatifs à l'application du programme, à l'administration ainsi qu'au plan de redressement, pour faire en sorte que les employeurs aient plus facilement accès au travail partagé en ces circonstances difficiles. Ce moyen d'intervention peut aider les employeurs à conserver des travailleurs qualifiés auxquels ils tiennent, tout en leur permettant de concentrer leurs efforts sur les travaux de nettoyage et sur la reprise des activités.

2. Prestations pour travail partagé de l'assurance-emploi, demandes et versements

Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques : ils sont à la hausse lorsque le marché du travail se contracte, puis ils diminuent en période d'expansion¹¹⁷. Comme le montre le graphique 37, le nombre de demandes de prestations pour travail partagé a atteint un sommet en 2009-2010, avec 127 880 demandes, en raison de la récession de la fin des années 2000. Le nombre de demandes a commencé à diminuer lorsque la reprise s'est affermie. En 2012-2013,

13 890 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé ont été présentées, soit 41,5 % de moins qu'au cours de l'exercice précédent. En raison de la reprise de l'économie, le nombre de demandes de prestations pour travail partagé se rapproche des niveaux d'avant la récession, étant donné que les employeurs sont moins nombreux à avoir besoin de soutien pour que leur entreprise demeure rentable.

La somme des prestations versées pour le travail partagé s'est accrue considérablement pendant la récession de la fin des années 2000. En 2012-2013, ces prestations se chiffraient à 26,1 millions de dollars. Il s'agit d'une diminution par rapport aux 31,7 millions de dollars versés en 2011-2012 et au niveau record de 294,7 millions de dollars enregistré en 2009-2010.

La somme importante des prestations versées au titre du travail partagé ces dernières années s'explique par le nombre accru de demandes, comme on l'a vu précédemment, et par les prolongations temporaires de la durée maximale des accords de Travail partagé qui étaient prévues dans le Plan d'action économique du Canada. En dépit de la baisse récente des prestations versées, la somme des prestations pour travail partagé en 2012-2013 était plus élevée que les niveaux d'avant la récession.

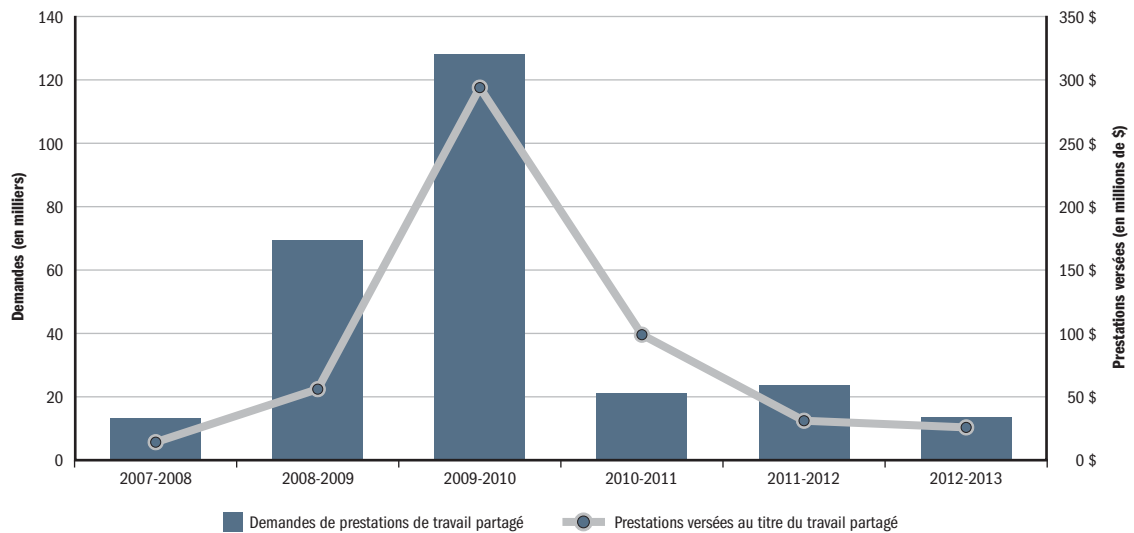
La durée moyenne des prestations pour les demandes de travail partagé présentées en 2011-2012 était de 12,8 semaines¹¹⁸, ce qui représente une baisse par rapport aux demandes reçues en 2010-2011 (13,3 semaines) et en 2009-2010 (19,3 semaines). À l'heure actuelle, la durée moyenne des prestations est moins longue que la période moyenne de 13,1 semaines pour les demandes présentées en 2007-2008, avant la récession.

¹¹⁷ EDSC, *Recours au programme de travail partagé : 1990-1991 à 2011-2012*, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2013.

¹¹⁸ La durée des prestations pour travail partagé est fondée sur les demandes présentées en 2011-2012 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

GRAPHIQUE 37

Demandes de prestations pour travail partagé et prestations versées, de 2007-2008 à 2012-2013



3. Demandes de prestations pour travail partagé de l'assurance-emploi, selon l'industrie, la province, le sexe et l'âge

L'industrie de la fabrication profite beaucoup du programme de Travail partagé. Ainsi, en 2012-2013, elle regroupait 77,0 % des demandes de prestations pour travail partagé et comptait pour 73,2 % des versements effectués à ce titre.

Comme on le voit au tableau 30, le Québec comptait pour 45 % des demandes de prestations et des versements au titre du travail partagé en 2012-2013, tandis que la part de l'Ontario à ce chapitre était de 38,9 %. Ensemble, ces provinces comptaient

pour 84,2 % des demandes et pour 84,0 % des prestations versées en vertu du programme de Travail partagé. La Colombie-Britannique et l'Alberta regroupées représentaient 9,4 % des demandeurs de prestations pour travail partagé.

Les hommes et les travailleurs âgés de 25 à 54 ans étaient surreprésentés parmi les demandeurs de prestations pour travail partagé. Le fait que ces deux groupes soient surreprésentés dans l'industrie de la fabrication permet d'expliquer leur taux élevé de participation au programme de Travail partagé.

TABLEAU 30**Demandes de prestations pour travail partagé et prestations versées, 2012-2013**

	Demandes de prestations pour travail partagé	Prestations versées	Part de l'emploi
Canada	13 890	26 140 530 \$	17 579 100
Province			
Terre-Neuve-et-Labrador	0,04 %	0,6 %	1,32 %
Île-du-Prince-Édouard	0,08 %	0,2 %	0,42 %
Nouvelle-Écosse	1,95 %	1,9 %	2,59 %
Nouveau-Brunswick	0,57 %	0,9 %	2,00 %
Québec	45,28 %	45,0 %	22,81 %
Ontario	38,90 %	39,0 %	38,71 %
Manitoba	3,73 %	2,6 %	3,60 %
Saskatchewan	0,09 %	0,3 %	3,09 %
Alberta	3,55 %	3,0 %	12,29 %
Colombie-Britannique	5,82 %	6,4 %	13,17 %
Sexe			
Hommes	69,07 %	71,10 %	52,45 %
Femmes	30,93 %	28,90 %	47,55 %
Âge			
Moins de 25 ans	5,46 %	4,00 %	13,90 %
25 à 44 ans	73,96 %	71,90 %	67,60 %
55 ans et plus	20,58 %	24,10 %	18,60 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

4. Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

4.1 Aperçu des accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

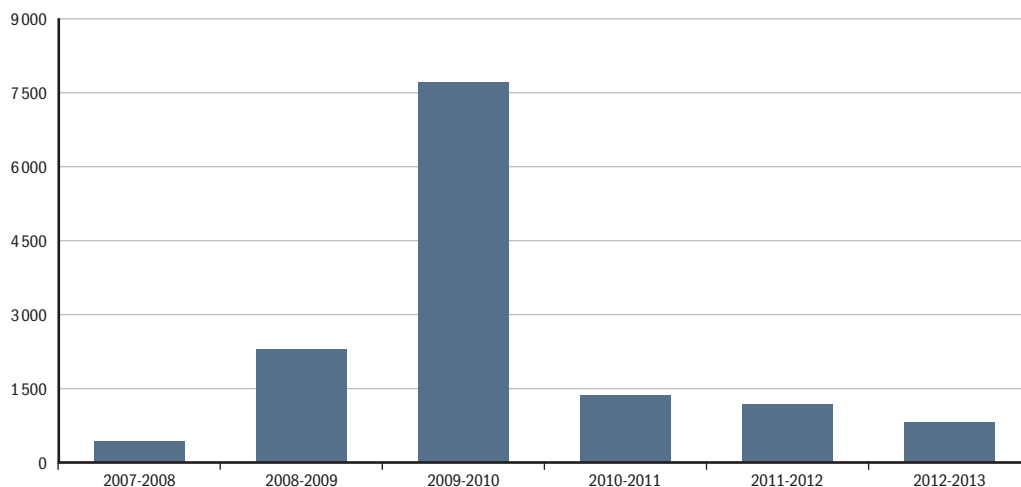
Comme les demandes de prestations pour travail partagé et les versements effectués, les accords de Travail partagé suivent eux aussi une tendance anticyclique. Jusqu'à la dernière récession, qui a commencé à la fin de 2008, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé est demeuré relativement bas (voir le graphique 38), mais il a quintuplé en 2008-2009 et triplé en 2009-2010.

Plus récemment, 830 accords de Travail partagé ont commencé en 2012-2013, ce qui constitue une baisse de 30,7 % par rapport aux 1 198 accords ayant débuté l'année précédente¹¹⁹. Même si le nombre d'accords a diminué considérablement depuis le sommet atteint en 2009-2010 (7 717), il demeure néanmoins supérieur aux niveaux d'avant la récession. Ces chiffres, qui concordent avec le nombre accru de versements de prestations pour travail partagé, sont directement attribuables à la plus grande souplesse et à l'efficacité accrue du programme de Travail partagé ainsi qu'à la fragilité de la reprise économique.

¹¹⁹ Les données sur les accords de Travail partagé sont tirées du Système commun des subventions et des contributions.

GRAPHIQUE 38

Accords de Travail partagé, de 2007-2008 à 2012-2013



Source : RHDC, Système commun des subventions et contributions.

4.2 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi, selon la province, l'industrie et la taille de l'entreprise

En 2012-2013, 374 accords de Travail partagé sont entrés en vigueur en Ontario et 261 au Québec, ce qui représente 45,1 % et 31,4 % de tous les accords de Travail partagé, respectivement. Ensemble, la Colombie-Britannique (117 accords), l'Alberta (26 accords) et le Manitoba (20 accords) regroupaient 19,6 % de tous les accords de Travail partagé, les autres provinces comptant pour 3,9 % du total.

Les petites et moyennes entreprises sont demeurées les plus nombreuses à avoir recours aux accords de Travail partagé¹²⁰. En 2012-2013, plus des trois quarts des accords conclus (79,0 %) l'ont été par de petites entreprises (moins de 50 employés); 20,4 % l'ont été par de moyennes entreprises (entre 51 et 499 employés); et seulement 0,6 % par de grandes entreprises (500 employés ou plus).

Sur l'ensemble des accords de Travail partagé conclus en 2012-2013 (830), l'industrie de la fabrication en comptait 512 (61,7 %), par rapport à 60,7 % en 2011-2012. Au même titre que les demandes et les versements de prestations pour travail partagé, les accords de Travail partagé dans l'industrie de la fabrication étaient surreprésentés comparativement à l'ensemble des industries, car la fabrication représentait 10,1 % de l'emploi total au Canada en 2012-2013. En comparaison, la proportion des accords de Travail partagé dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques était la deuxième en importance, car les 76 accords conclus représentaient 14,8 % de tous les accords, même si cette industrie comptait pour 7,4 % de l'emploi national en 2012-2013.

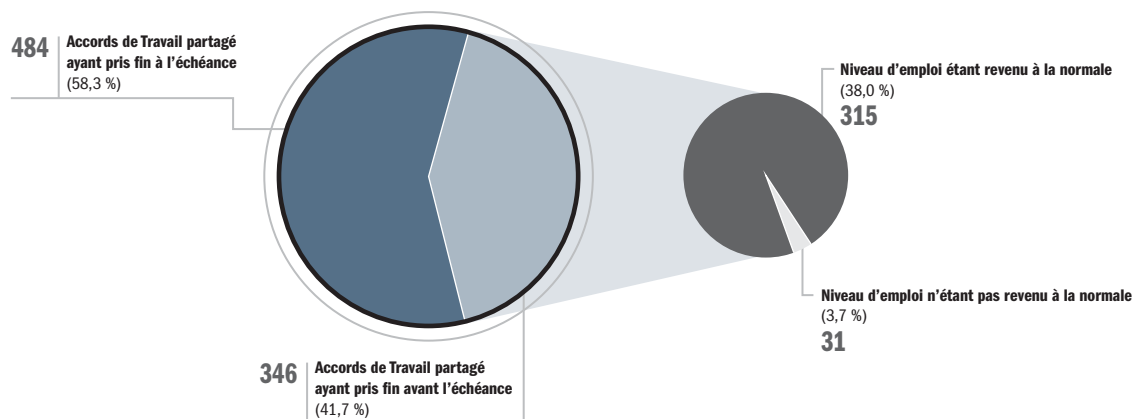
Sur les 830 accords de Travail partagé conclus en 2012-2013, 346 ont pris fin avant l'échéance prévue, soit 41,7 % de tous les accords (voir le graphique 39), et 91,0 % de ces 346 accords se sont terminés parce que l'entreprise avait retrouvé son niveau d'emploi normal¹²¹.

¹²⁰ Les petites entreprises comptent entre un et 50 employés, les entreprises moyennes, entre 51 et 499 employés, et les grandes entreprises, 500 employés ou plus. Les catégories relatives à la taille de l'entreprise correspondent à celles qui sont utilisées dans la publication de Statistique Canada intitulée *Emploi, gains et durée du travail*.

¹²¹ Les données sur la reprise de l'activité ne sont recueillies qu'à la fin de l'accord de Travail partagé et aucun autre suivi n'est effectué.

GRAPHIQUE 39

Accords de Travail partagé selon la fin anticipée, 2012-2013



Source : RHDC, Système commun des subventions et contributions.

En 2012-2013, la proportion des accords de Travail partagé qui ont pris fin plus tôt que prévu (41,7 %) était supérieure à celle de 34,7 % enregistrée en 2011-2012, mais inférieure au sommet de 54,0 % atteint en 2009-2010¹²².

VI. LES PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES ENTREPRISES

1. Les entreprises et le recours à l'assurance-emploi

En 2010, des 986 650 entreprises¹²³ en exploitation au Canada, 314 800 (31,9 %) d'entre elles comptaient au moins un employé touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi¹²⁴, ce qui représentait 86,9 % des salariés au Canada¹²⁵.

Comme le montre le tableau 31, les entreprises qui comptaient au moins un employé touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi sont séparées en deux catégories, soit les contributrices nettes et les bénéficiaires nettes, en fonction de leur ratio prestations-cotisations (P/C)¹²⁶. Dans une entreprise ayant un ratio P/C inférieur à 1, les cotisations d'assurance-emploi que versent l'employeur et ses employés sont supérieures aux prestations d'assurance-emploi que reçoivent les employés, et l'entreprise est donc une contributrice nette du régime. À l'inverse, dans une entreprise où le ratio P/C est supérieur à 1, les employés reçoivent plus de prestations que ce que l'employeur et ses employés versent en cotisations, de sorte que l'entreprise devient une bénéficiaire nette du régime d'assurance-emploi.

Près des deux tiers (66,3 %) des entreprises ayant des employés qui ont reçu des prestations de revenu de l'assurance-emploi, soit 208 850 des

¹²² Compte tenu des légers rajustements dans les calculs servant à repérer les accords qui se terminent avant l'échéance prévue, les chiffres indiqués dans ce rapport diffèrent légèrement de ceux figurant dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de 2012.

¹²³ Une « entreprise » est une organisation qui possède un numéro de compte de retenues sur la paye (niveau à neuf chiffres) attribué par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et qui a au moins un employé touchant un revenu d'emploi selon un relevé T4. Cette définition s'applique aux entreprises des secteurs public et privé, ainsi qu'aux petites entreprises, aux pêcheurs et à une partie des travailleurs autonomes. Il convient de préciser que la définition englobe des entreprises qui n'ont versé aucune cotisation d'assurance-emploi.

¹²⁴ Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, les prestations spéciales, les prestations pour travail partagé, les prestations de pêcheur, et celles liées à la participation aux PEMS (Aide au travail indépendant, Partenariats pour la création d'emplois et Développement des compétences) qui sont offertes en vertu de la partie I du régime d'assurance-emploi.

¹²⁵ 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 travaillé à temps plein pendant six mois dans une entreprise et six mois dans une autre au même salaire, il est compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

¹²⁶ La comparaison est basée sur les cotisations d'assurance-emploi versées au titre d'un emploi par rapport aux prestations de revenu touchées pendant l'année civile 2010, quelle que soit l'année durant laquelle une période de prestations de revenu a commencé. Cette analyse a porté sur les prestations de revenu de l'assurance-emploi de manière à ce que les résultats concordent avec ceux de l'analyse des ratios prestations-cotisations présentée dans d'autres sections de ce Rapport de contrôle et d'évaluation.

TABLEAU 31**Entreprises et recours à l'assurance-emploi, selon le ratio prestations-cotisations, 2010**

	Nombre d'entreprises avec assurance-emploi (en milliers)	Répartition des entreprises avec assurance-emploi (%)	Répartition des travailleurs au sein des entreprises avec assurance-emploi (%)	Prestataires d'assurance-emploi (en milliers)	Répartition des prestataires (%)	Rapport entre prestataires et travailleurs au sein des entreprises avec assurance-emploi (%)	Prestataires fréquents (en milliers)	Répartition des prestataires fréquents (%)	Rapport entre prestataires fréquents et prestataires d'assurance-emploi (%)
Contributrices nettes (ratio P/C < 1)	105,9	33,7	73,3	680,3	39,0	6,3	88,4	19,9	13,0
Bénéficiaires nettes (ratio P/C ≥ 1)	208,8	66,3	26,7	1 062,3	61,0	27,2	356,5	80,1	33,6
Total	314,8	100,0	100,0	1 742,6	100,0	11,9	444,9	100,0	25,5

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

314 800 entreprises, étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi. Toutefois, ces 208 850 entreprises représentaient seulement un quart (26,7 %) des travailleurs au sein des entreprises où des employés avaient touché des prestations de revenu de l'assurance-emploi. En comparaison, avec 73,3 % des travailleurs au service des 105 950 (33,7 %) entreprises comptant un employé qui touchait des prestations de revenu de l'assurance-emploi, ces entreprises étaient des contributrices nettes du régime d'assurance-emploi. Sur l'ensemble des entreprises où des employés touchaient des prestations de revenu de l'assurance-emploi, les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime étaient presque deux fois plus nombreuses que celles qui étaient des contributrices nettes, même en ne comptant qu'environ le tiers des effectifs. Ces conclusions montrent que, parmi les entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi sont versées, celles qui sont des bénéficiaires nettes du régime y ont recours beaucoup plus que les entreprises qui sont des contributrices nettes.

En 2010, 11,9 % des travailleurs au sein d'entreprises qui comptaient au moins un employé touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi recevaient ce type de prestations. Dans les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi,

27,2 % des travailleurs touchaient des prestations de revenu de l'assurance-emploi, une proportion plus de quatre fois plus élevée que les 6,3 % de travailleurs au service d'entreprises qui étaient des contributrices nettes. Même si l'on s'attend à ce que les entreprises qui sont des bénéficiaires nettes du régime comptent une plus grande proportion d'employés recevant des prestations que celles qui sont des contributrices nettes, le degré d'écart entre les bénéficiaires nettes et les contributrices nettes est important.

Des 1 742 600 prestataires d'assurance-emploi, 444 900 (25,5 %)¹²⁷ étaient des prestataires fréquents. La plus forte proportion de prestataires fréquents, soit 80,1 %, provenait des entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes, une proportion qui était de 19,2 % supérieure à celle de l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi (61,0 %) qu'ils représentent. Le ratio des prestataires fréquents par rapport au nombre total de prestataires d'assurance-emploi était de 33,6 % au sein de ces entreprises, soit près du triple du taux de 13,0 % observé dans les entreprises qui étaient des contributrices nettes.

Ces conclusions montrent une forte concentration de prestataires fréquents dans un grand nombre d'entreprises représentant une petite part de l'emploi. Même si l'on s'attend à des disparités en ce qui a trait

¹²⁷ Selon l'ancienne définition du recours antérieur aux prestations d'assurance-emploi, un « prestataire fréquent » était une personne ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur au cours des cinq années précédant sa demande actuelle.

au recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi, l'élément important est plutôt la mesure dans laquelle un petit segment d'employés font grand usage des prestations d'assurance-emploi.

1.1 Les entreprises et le recours à l'assurance-emploi, selon l'emplacement de l'entreprise

Dans la plupart des provinces et des territoires¹²⁸, la majorité des entreprises actives en 2010 n'ont pas eu recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick et du Nunavut, même si leur proportion d'entreprises comptant un employé qui touchait des prestations était inférieure à 60 %.

Comme le montre le tableau 32, en ce qui a trait à la répartition des entreprises, les provinces de l'Atlantique, le Québec et les territoires comptaient

une plus grande part d'entreprises où au moins un employé touchait des prestations de revenu de l'assurance-emploi, ce qui dénote que ces administrations étaient surreprésentées par rapport au recours à l'assurance-emploi. Le Québec est la province qui était la plus surreprésentée, comptant pour 21,2 % des entreprises, mais pour 28,5 % de celles où un employé touchait des prestations de revenu de l'assurance-emploi. Le Québec était également surreprésenté quant à la proportion d'entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi (31,1 %) par rapport à celles qui comptaient des employés touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi. L'Ontario, les Prairies et la Colombie-Britannique étaient sous-représentées, tant pour la proportion d'entreprises où des employés touchaient des prestations de revenu de l'assurance-emploi que pour la part d'entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime.

TABLEAU 32
Répartition des entreprises et recours à l'assurance-emploi, selon la province ou le territoire, 2010

Provinces et territoires	Entreprises sans assurance-emploi (%)	Entreprises avec assurance-emploi (%)	Répartition de l'ensemble des entreprises (%)	Répartition des entreprises avec assurance-emploi (%)	Entreprises avec assurance-emploi moins l'ensemble des entreprises (%)	Entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes (%)	Bénéficiaires nettes moins entreprises avec assurance-emploi (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	43,6	56,4	1,5	2,7	1,2	3,6	0,9
Île-du-Prince-Édouard	43,2	56,8	0,5	0,9	0,4	1,2	0,3
Nouvelle-Écosse	51,0	49,0	2,6	4,0	1,4	4,7	0,7
Nouveau-Brunswick	47,0	53,0	2,2	3,7	1,5	4,6	0,9
Québec	57,0	43,0	21,2	28,5	7,4	31,1	2,6
Ontario	72,2	27,8	34,9	30,4	-4,5	27,7	-2,7
Manitoba	70,2	29,8	3,2	3,0	-0,2	2,5	-0,5
Saskatchewan	74,0	26,0	3,4	2,8	-0,6	2,5	-0,3
Alberta	79,1	20,9	14,2	9,3	-4,9	7,9	-1,4
Colombie-Britannique	71,5	28,5	15,8	14,1	-1,7	13,6	-0,5
Yukon	64,2	35,8	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0
Territoire du Nord-Ouest	56,3	43,7	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0
Nunavut	41,1	58,9	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Extérieur du Canada	72,0	28,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,0
Canada	68,1	31,9	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

¹²⁸ La province d'une entreprise est déterminée par l'emplacement de son siège social.

Le tableau 33 montre la répartition dans les provinces et territoires des travailleurs au sein d'entreprises qui comptaient au moins un employé recevant des prestations de revenu de l'assurance-emploi, selon que les entreprises étaient des contributrices nettes ou des bénéficiaires nettes. Les provinces de l'Atlantique, le Québec et la Colombie-Britannique affichaient une plus grande proportion d'employés au service d'entreprises bénéficiaires nettes par rapport à celles qui étaient des contributrices nettes. L'écart le plus important dans cette répartition a été observé au Québec (où 21,1 % des employés travaillaient dans des entreprises bénéficiaires nettes par rapport à 27,0 % dans des entreprises contributrices nettes).

En Ontario et dans les Prairies, on observe la situation contraire en ce qui a trait aux entreprises où des employés touchaient des prestations d'assurance-emploi : celles qui étaient des contributrices nettes comptaient une plus forte proportion de travailleurs comparativement à celles qui étaient des bénéficiaires nettes. L'écart le plus important quant à la répartition a été enregistré en

Ontario, où 46,1 % des employés étaient au service d'entreprises contributrices nettes comparativement à 34,2 % dans les entreprises bénéficiaires nettes, une variation de 11,9 points de pourcentage.

Des résultats semblables ont été observés dans la proportion de prestataires d'assurance-emploi au sein des entreprises qui étaient des contributrices nettes ou des bénéficiaires nettes. Dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, la proportion de travailleurs était plus élevée dans les entreprises bénéficiaires nettes que dans celles qui étaient des contributrices nettes. Le Québec affichait l'écart le plus marqué, avec 31,0 % contre 20,1 %, une différence de 10,9 points de pourcentage. L'Ontario et les Prairies comptaient une plus forte proportion de travailleurs dans les entreprises contributrices nettes par rapport à celles qui étaient des bénéficiaires nettes. Entre ces deux régions, l'Ontario affichait l'écart le plus important, avec 45,1 % de travailleurs dans les entreprises contributrices nettes comparativement à 27,1 % dans les entreprises bénéficiaires nettes (une différence de 18 points de pourcentage). En Colombie-Britannique

TABLEAU 33

Entreprises où des prestations de revenu d'assurance-emploi ont été versées : répartition des travailleurs, des prestataires d'assurance-emploi et des prestataires fréquents, selon le ratio prestations-cotisations et selon la province ou le territoire, 2010

Provinces et territoires	Répartition des travailleurs dans les entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées			Répartition des prestataires d'assurance-emploi			Prestataires fréquents		
	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6 %	2,8 %	1,2 %	0,8 %	5,3 %	3,6 %	1,3 %	8,3 %	6,9 %
Île-du-Prince-Édouard	0,1 %	1,0 %	0,3 %	0,1 %	1,5 %	1,0 %	0,2 %	2,2 %	1,8 %
Nouvelle-Écosse	2,8 %	4,1 %	3,1 %	3,0 %	5,3 %	4,4 %	3,2 %	7,2 %	6,4 %
Nouveau-Brunswick	1,3 %	4,5 %	2,1 %	1,4 %	6,0 %	4,2 %	1,5 %	9,5 %	8,0 %
Québec	21,1 %	27,0 %	22,7 %	20,1 %	31,0 %	26,7 %	29,7 %	40,9 %	38,7 %
Ontario	46,1 %	34,2 %	42,9 %	45,1 %	27,1 %	34,2 %	41,3 %	18,4 %	23,0 %
Manitoba	3,6 %	2,5 %	3,3 %	4,2 %	2,2 %	3,0 %	4,7 %	1,3 %	2,0 %
Saskatchewan	2,5 %	1,8 %	2,3 %	2,7 %	1,6 %	2,1 %	3,5 %	1,2 %	1,7 %
Alberta	10,7 %	9,6 %	10,4 %	10,6 %	8,1 %	9,1 %	6,4 %	4,5 %	4,8 %
Colombie-Britannique	10,4 %	11,6 %	10,7 %	11,1 %	11,0 %	11,0 %	7,4 %	5,9 %	6,2 %
Yukon	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Territoire du Nord-Ouest	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Nunavut	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Extérieur du Canada	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

et dans les territoires, les proportions de prestataires étaient relativement égales entre les entreprises contributrices nettes et bénéficiaires nettes.

Comme le montre le tableau 34, en ce qui concerne les entreprises où un employé touchait des prestations de revenu de l'assurance-emploi, les provinces et territoires comptaient plus d'entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime que d'entreprises qui étaient des contributrices nettes. Toutefois, dans les provinces de l'Atlantique, au Québec, au Yukon et au Nunavut, le ratio des entreprises bénéficiaires nettes par rapport aux entreprises contributrices nettes était supérieur à la moyenne nationale, tandis qu'en Ontario, dans les Prairies et en Colombie-Britannique, ce ratio était sous la moyenne nationale. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le ratio correspondait à la moyenne nationale.

La proportion de travailleurs au sein des entreprises où des employés touchaient des prestations d'assurance-emploi était plus élevée dans les entreprises contributrices nettes que dans celles qui étaient des bénéficiaires nettes, et ce, dans l'ensemble des provinces et territoires, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick. Cependant, comparativement aux moyennes nationales (à savoir 73,3 % de travailleurs au sein d'entreprises contributrices nettes et 26,7 % dans des entreprises bénéficiaires nettes), la proportion d'employés au sein d'entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes était relativement plus élevée dans les provinces de l'Atlantique, au Québec et dans les Territoires. L'Ontario et les Prairies, pour leur part, affichaient une proportion relativement plus élevée d'employés au service d'entreprises qui étaient des contributrices nettes. En Colombie-Britannique, les proportions se rapprochaient des moyennes nationales.

TABLEAU 34

Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées : répartition des entreprises, des travailleurs et des prestataires d'assurance-emploi, selon le ratio prestations-cotisations et selon la province ou le territoire, 2010

Provinces et territoires	Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées		Travailleurs dans les entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées		Prestataires d'assurance-emploi		Prestataires fréquents	
	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1
Terre-Neuve-et-Labrador	12,3 %	87,7 %	38,3 %	61,7 %	9,1 %	90,9 %	3,8 %	96,2 %
Île-du-Prince-Édouard	12,4 %	87,6 %	22,4 %	77,6 %	5,7 %	94,3 %	2,1 %	97,9 %
Nouvelle-Écosse	21,4 %	78,6 %	64,9 %	35,1 %	26,6 %	73,4 %	10,1 %	89,9 %
Nouveau-Brunswick	17,4 %	82,6 %	43,8 %	56,2 %	13,3 %	86,7 %	3,8 %	96,2 %
Québec	27,6 %	72,4 %	68,3 %	31,7 %	29,4 %	70,6 %	15,3 %	84,7 %
Ontario	39,6 %	60,4 %	78,8 %	21,2 %	51,6 %	48,4 %	35,8 %	64,2 %
Manitoba	44,6 %	55,4 %	79,9 %	20,1 %	54,4 %	45,6 %	46,2 %	53,8 %
Saskatchewan	40,9 %	59,1 %	79,5 %	20,5 %	51,8 %	48,2 %	41,5 %	58,5 %
Alberta	43,8 %	56,2 %	75,5 %	24,5 %	45,5 %	54,5 %	26,3 %	73,7 %
Colombie-Britannique	35,9 %	64,1 %	71,3 %	28,7 %	39,4 %	60,6 %	23,8 %	76,2 %
Yukon	24,6 %	75,4 %	64,6 %	35,4 %	41,1 %	58,9 %	34,4 %	65,6 %
Territoire du Nord-Ouest	33,7 %	66,3 %	65,5 %	34,5 %	38,1 %	61,9 %	19,2 %	80,8 %
Nunavut	26,3 %	73,7 %	55,8 %	44,2 %	32,3 %	67,7 %	9,4 %	90,6 %
Extérieur du Canada	48,7 %	51,3 %	72,7 %	27,3 %	36,6 %	63,4 %	19,3 %	80,7 %
Canada	33,7 %	66,3 %	73,3 %	26,7 %	39,0 %	61,0 %	19,9 %	80,1 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

Le tableau 35 montre que, parmi les entreprises qui comptaient des employés touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi, les provinces de l'Atlantique, le Québec, les territoires et la Colombie-Britannique affichaient un ratio prestataires d'assurance-emploi-travailleurs supérieur à la moyenne. Le ratio le plus élevé a été observé à Terre-Neuve-et-Labrador (35,1 %), suivi de l'Île-du-Prince-Édouard (34,7 %), où le ratio prestataires-travailleurs était près de trois fois supérieur à la moyenne nationale. La troisième proportion en importance pour ce qui est des travailleurs touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi a été observée au Nouveau-Brunswick (23,6 %), ce qui représentait le double de la moyenne nationale. Les ratios les plus bas étaient ceux de l'Ontario (9,5 %), de l'Alberta (10,3 %), de la Saskatchewan (10,6 %) et du Manitoba (10,7 %).

En ce qui concerne les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi, les plus fortes proportions de travailleurs touchant des prestations de revenu d'assurance-emploi se trouvaient à Terre-Neuve-et-Labrador (51,7 %),

à l'Île-du-Prince-Édouard (42,2 %) et au Nouveau-Brunswick (36,4 %). Les territoires affichaient tous une faible proportion de travailleurs recevant des prestations de revenu de l'assurance-emploi au sein d'entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes. Le ratio le plus bas (20,3 %) a été observé au Nunavut, alors qu'il était inférieur à la moyenne nationale en Ontario, dans les Prairies et en Colombie-Britannique.

Les provinces de l'Atlantique et le Québec comptaient une proportion de prestataires fréquents plus élevée que la moyenne par rapport à l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi, tant dans les entreprises où des employés touchaient des prestations d'assurance-emploi que dans celles qui étaient des bénéficiaires nettes du régime. Les proportions les plus élevées ont été observées à Terre-Neuve-et-Labrador (49,6 % et 52,5 %, respectivement) et au Nouveau-Brunswick (47,9 % et 53,1 %, respectivement), et les plus faibles, en Alberta (13,6 % et 18,4 %, respectivement) et en Colombie-Britannique (14,3 % et 18,0 %, respectivement). L'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan et les territoires se situaient tous sous la moyenne nationale, tant pour les entreprises qui comptaient

TABLEAU 35

Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées : ratios des prestataires d'assurance-emploi et des prestataires fréquents, selon le ratio prestations-cotisations et selon la province ou le territoire, 2010

Provinces et territoires	Ratio de l'ensemble des prestataires par rapport aux travailleurs au sein d'entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées			Ratio des prestataires fréquents par rapport à l'ensemble des prestataires		
	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total
Terre-Neuve-et-Labrador	8,3 %	51,7 %	35,1 %	20,9 %	52,5 %	49,6 %
Île-du-Prince-Édouard	8,8 %	42,2 %	34,7 %	17,7 %	49,3 %	47,5 %
Nouvelle-Écosse	6,8 %	34,8 %	16,7 %	14,0 %	45,4 %	37,0 %
Nouveau-Brunswick	7,1 %	36,4 %	23,6 %	13,8 %	53,1 %	47,9 %
Québec	6,0 %	31,2 %	14,0 %	19,2 %	44,3 %	36,9 %
Ontario	6,2 %	21,6 %	9,5 %	11,9 %	22,8 %	17,2 %
Manitoba	7,3 %	24,3 %	10,7 %	14,5 %	20,2 %	17,1 %
Saskatchewan	6,9 %	25,0 %	10,6 %	16,8 %	25,4 %	20,9 %
Alberta	6,2 %	23,0 %	10,3 %	7,9 %	18,4 %	13,6 %
Colombie-Britannique	6,8 %	25,8 %	12,2 %	8,6 %	18,0 %	14,3 %
Yukon	8,4 %	21,9 %	13,2 %	21,2 %	28,3 %	25,4 %
Territoire du Nord-Ouest	7,2 %	22,1 %	12,3 %	10,7 %	27,7 %	21,2 %
Nunavut	7,7 %	20,3 %	13,3 %	6,9 %	31,4 %	23,5 %
Extérieur du Canada	5,8 %	26,7 %	11,5 %	8,9 %	21,5 %	16,9 %
Canada	6,3 %	27,2 %	11,9 %	13,0 %	33,6 %	25,5 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

des employés touchant des prestations d'assurance-emploi que pour celles qui étaient des bénéficiaires nettes du régime.

Les résultats présentés au tableau 35 montrent que, parmi les provinces et territoires qui étaient surreprésentés sur le plan du recours à l'assurance-emploi, les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes comptaient un nombre disproportionné de prestataires d'assurance-emploi et de prestataires fréquents.

1.2 Les entreprises et le recours à l'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise

Il a été mentionné précédemment qu'à l'échelle nationale, la vaste majorité des entreprises n'ont pas recours à l'assurance-emploi. Lorsqu'on procède à l'analyse selon la taille de l'entreprise¹²⁹, comme le montre le tableau 36, on remarque que la plupart des petites entreprises (73,9 %) n'ont pas eu recours aux prestations d'assurance-emploi. Cependant, la grande majorité des autres catégories d'entreprises (82,4 % des petites à moyennes entreprises et 99,6 % des grandes entreprises) avaient au moins un employé touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi.

Les petites entreprises étaient sous-représentées en ce qui a trait au recours à l'assurance-emploi, comptant pour 90,2 % des entreprises exploitées, mais pour 26,1 % des entreprises où au moins un employé touchait des prestations de revenu

de l'assurance-emploi. Toutefois, parmi les entreprises qui ont eu recours à l'assurance-emploi, une forte proportion de petites entreprises (83,5 %) étaient des bénéficiaires nettes. Ces chiffres indiquent que, parmi les entreprises qui comptaient des employés touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi, les entreprises de petite taille étaient surreprésentées quant au recours à l'assurance-emploi.

La catégorie d'entreprise la plus surreprésentée du point de vue du recours à l'assurance-emploi est celle des entreprises de petite à moyenne taille, qui comptaient pour 8,0 % des entreprises actives, mais pour 20,6 % des entreprises où au moins un employé touchait des prestations de revenu de l'assurance-emploi. Les entreprises de moyenne à grande taille et celles de grande à moyenne taille étaient aussi surreprésentées. Cependant, pour les trois catégories d'entreprises, la proportion de bénéficiaires nettes était plus faible que celle des entreprises qui comptaient des employés touchant des prestations d'assurance-emploi.

Ces résultats révèlent que, même si les entreprises de petite taille sont moins nombreuses à recourir à l'assurance-emploi par rapport aux autres catégories d'entreprises, celles qui le font les utilisent dans une large mesure.

En ce qui concerne les entreprises qui comptaient au moins un employé touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi, le tableau 37 montre que les entreprises de petite taille étaient

TABLEAU 36
Répartition des entreprises et recours à l'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise, 2010

Taille de l'entreprise	Entreprises sans assurance-emploi (%)	Entreprises avec assurance-emploi (%)	Répartition de l'ensemble des entreprises (%)	Répartition des entreprises avec assurance-emploi (%)	Entreprises avec assurance-emploi moins l'ensemble des entreprises (%)	Entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes (%)	Bénéficiaires nettes moins les entreprises avec assurance-emploi (%)
Petite	73,9	26,1	90,2	73,9	-16,3	83,5	9,6
Petite - moyenne	17,6	82,4	8,0	20,6	12,6	14,0	-6,6
Moyenne - grande	2,6	97,4	1,5	4,5	3,0	2,1	-2,4
Grande	0,4	99,6	0,3	1,0	0,7	0,3	-0,7
Total	68,1	31,9	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

¹²⁹ 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 un 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.

TABLEAU 37

Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées : répartition des travailleurs, des prestataires d'assurance-emploi et des prestataires fréquents, selon le ratio prestations-cotisations et la taille de l'entreprise, 2010

Taille de l'entreprise	Répartition des travailleurs au sein d'entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées			Répartition des prestataires d'assurance-emploi			Prestataires fréquents		
	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total
Petite	4,4 %	23,1 %	9,4 %	11,8 %	37,8 %	27,7 %	8,2 %	38,8 %	32,7 %
Petite - moyenne	14,4 %	29,7 %	18,4 %	16,4 %	26,8 %	22,7 %	9,2 %	26,2 %	22,9 %
Moyenne - grande	17,9 %	21,2 %	18,8 %	16,6 %	16,9 %	16,8 %	10,6 %	16,2 %	15,1 %
Grande	63,4 %	26,0 %	53,4 %	55,2 %	18,5 %	32,8 %	72,0 %	18,8 %	29,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

les plus surreprésentées sur le plan du recours à l'assurance-emploi, car leur proportion de prestataires d'assurance-emploi (27,7 %) et de prestataires fréquents (32,7 %) était plus élevée que leur proportion de travailleurs (9,4 %). Les entreprises de petite à moyenne taille venaient au deuxième rang pour ce qui est de la surreprésentation. Les entreprises de grande taille étaient la catégorie la plus sous-représentée du point de vue du recours à l'assurance-emploi, puisqu'elles regroupaient plus de la moitié des travailleurs (53,4 %), mais moins du tiers des prestataires (32,8 %) et des prestataires fréquents (29,4 %). Les entreprises de moyenne à grande taille étaient aussi sous-représentées en ce qui a trait au recours à l'assurance-emploi. Parmi les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes, les entreprises de petite taille étaient surreprésentées par rapport au recours à l'assurance-emploi, tandis que les entreprises de grande taille étaient sous-représentées. Les petites et moyennes entreprises et celles de moyenne à grande taille étaient, respectivement, surreprésentées et sous-représentées parmi les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes. Cependant, les écarts entre les proportions de travailleurs, de prestataires et de prestataires fréquents étaient mineurs.

Le tableau 38 montre que les entreprises de petite taille affichaient la plus grande proportion d'entreprises bénéficiaires nettes, de travailleurs, de prestataires et de prestataires fréquents. Les entreprises de grande taille, quant à elles, regroupaient la plus forte proportion d'entreprises contributrices nettes. La plupart des entreprises de petite à moyenne taille et de moyenne à grande taille étaient des

contributrices nettes, et la majorité des travailleurs au sein d'entreprises qui comptaient au moins un employé touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi étaient au service d'entreprises contributrices nettes. Cependant, pour ces catégories d'entreprises, la majorité des prestataires et des prestataires fréquents étaient associés aux entreprises bénéficiaires nettes. Bien que cette tendance reflète la loi des petits nombres en mathématique lorsqu'on analyse les petites entreprises, elle permet d'établir une mesure utile du recours aux prestations d'assurance-emploi régulières en ce qui touche les grandes entreprises.

Le tableau 39 montre que les entreprises de grande taille, suivies des entreprises de moyenne à grande taille, affichaient les plus faibles ratios prestataires-travailleurs (7,3 % et 10,6 %, respectivement) et prestataires fréquents-ensemble des prestataires (22,9 % pour les deux), tous ces pourcentages se situant sous la moyenne nationale. Les entreprises de petite taille, suivies des entreprises de petite à moyenne taille, affichaient les plus hauts ratios prestataires-travailleurs (35,2 % et 14,7 %, respectivement) et prestataires fréquents-ensemble des prestataires (30,2 % et 25,7 %, respectivement). Parmi les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes, les petites entreprises étaient la seule catégorie à avoir un ratio prestataires-travailleurs (44,6 %) supérieur à la moyenne nationale. Les petites entreprises de même que les grandes affichaient un ratio prestataires fréquents-ensemble des prestataires légèrement supérieur à la moyenne (34,4 % et 34,2 %, respectivement), tandis que ce même ratio était

légèrement inférieur à la moyenne (32,9 % et 32,1 %, respectivement) dans les entreprises de petite à moyenne taille et de moyenne à grande taille. Il y a toutefois eu peu de variation entre ces catégories d'entreprises. Ces résultats montrent que, parmi les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi, les petites entreprises

affichaient une plus forte proportion de travailleurs recevant des prestations de revenu de l'assurance-emploi, et les grandes entreprises, une plus faible proportion, mais la proportion de prestataires fréquents était plus ou moins équivalente pour toutes les catégories d'entreprises.

TABLEAU 38

Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées : répartition des entreprises, des travailleurs et des prestataires d'assurance-emploi, selon le ratio prestations-cotisations et la taille de l'entreprise, 2010

Taille de l'entreprise	Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées		Travailleurs au sein d'entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées		Prestataires d'assurance-emploi		Prestataires fréquents	
	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C ≥ 1	P/C < 1
Petite	25,0 %	75,0 %	34,2 %	65,8 %	16,7 %	83,3 %	5,0 %	95,0 %
Petite - moyenne	54,8 %	45,2 %	57,1 %	42,9 %	28,2 %	71,8 %	8,0 %	92,0 %
Moyenne - grande	68,5 %	31,5 %	69,9 %	30,1 %	38,5 %	61,5 %	13,9 %	86,1 %
Grande	79,2 %	20,8 %	87,0 %	13,0 %	65,7 %	34,3 %	48,7 %	51,3 %
Total	33,7 %	66,3 %	73,3 %	26,7 %	39,0 %	61,0 %	19,9 %	80,1 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

TABLEAU 39

Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées : ratio prestataires d'assurance-emploi – prestataires fréquents, selon le ratio prestations-cotisations et la taille de l'entreprise, 2010

Taille de l'entreprise	Ratio de l'ensemble des prestataires par rapport aux travailleurs dans les entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées			Ratio des prestataires fréquents par rapport à l'ensemble des prestataires		
	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total
Petite	17,2 %	44,6 %	35,2 %	8,9 %	34,4 %	30,2 %
Petite - moyenne	7,2 %	24,5 %	14,7 %	7,3 %	32,9 %	25,7 %
Moyenne - grande	5,9 %	21,7 %	10,6 %	8,3 %	32,1 %	22,9 %
Grande	5,5 %	19,4 %	7,3 %	17,0 %	34,2 %	22,9 %
Total	6,3 %	27,2 %	11,9 %	13,0 %	33,6 %	25,5 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

1.3 Les entreprises et recours à l'assurance-emploi, selon l'industrie

Comme le montre le tableau 40, les services de gestion de sociétés et d'entreprises, suivis des services professionnels, scientifiques et techniques et de l'industrie de la finance et des assurances sont les industries comptant le moins grand nombre d'entreprises ayant eu recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi. Les industries où

les proportions étaient les plus fortes sont celles des administrations publiques, de la fabrication et des services d'hébergement et de restauration.

L'industrie de la construction était l'industrie la plus surreprésentée parmi celles qui ont eu recours à l'assurance-emploi, comme en témoignent les écarts de proportion entre les entreprises et celles comptant au moins un employé qui touchait des prestations de revenu de l'assurance-emploi (5,1 points de pourcentage) et les écarts de proportion

TABLEAU 40
Répartition des entreprises et recours à l'assurance-emploi, selon l'industrie, 2010

Industries	Entreprises sans assurance-emploi (%)	Entreprises avec assurance-emploi (%)	Répartition de l'ensemble des entreprises (%)	Répartition des entreprises avec assurance-emploi (%)	Entreprises avec assurance-emploi moins l'ensemble des entreprises (%)	Entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes (%)	Entreprises bénéficiaires nettes moins entreprises avec assurance-emploi (%)
Hébergement et services de restauration	54,0	46,0	6,2	8,9	2,7	8,4	-0,5
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	61,7	38,3	4,8	5,7	0,9	6,3	0,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	64,1	35,9	5,2	5,9	0,6	7,8	2,0
Arts, spectacles et loisirs	61,0	39,0	1,7	2,0	0,4	2,4	0,4
Construction	54,8	45,2	12,3	17,4	5,1	20,4	3,0
Services d'enseignement	62,0	38,0	1,2	1,4	0,2	1,2	-0,2
Finance et assurances	82,2	17,8	2,9	1,6	-1,3	1,1	-0,5
Soins de santé et assistance sociale	71,1	28,9	8,3	7,5	-0,8	6,5	-1,0
Industrie de l'information et industrie culturelle	73,7	26,3	1,1	0,9	-0,2	0,7	-0,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	86,0	14,0	1,3	0,6	-0,7	0,5	-0,1
Fabrication	49,8	50,2	4,9	7,7	2,8	7,1	-0,5
Extraction minière	76,0	24,0	0,9	0,7	-0,2	0,6	-0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	84,0	16,0	12,7	6,3	-6,3	5,7	-0,6
Administrations publiques	29,5	70,5	0,5	1,1	0,6	1,0	-0,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	81,7	18,3	4,2	2,4	-1,8	2,3	-0,1
Commerce	64,2	35,8	14,7	16,4	1,8	14,2	-2,2
Transport et entreposage	71,6	28,4	4,7	4,1	-0,5	4,4	0,2
Services publics	60,4	39,6	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
Autres services, sauf les administrations publiques	76,9	23,1	12,6	9,1	-3,5	9,2	0,1
Total	68,1	31,9	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

entre les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes et celles qui ont eu recours à l'assurance-emploi (3,0 points de pourcentage). Selon les écarts de proportion entre les entreprises et celles qui ont bénéficié des prestations de revenu de l'assurance-emploi, les services professionnels, scientifiques et techniques étaient l'industrie la plus sous-représentée sur le plan du recours à l'assurance-emploi, et le commerce, le plus sous-représenté en ce qui concerne

la répartition des entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes par rapport à celles qui avaient recours à l'assurance-emploi.

Le tableau 41 montre la surreprésentation de l'industrie de la construction en ce qui a trait au recours à l'assurance-emploi d'après l'écart entre la répartition des travailleurs et celle des prestataires d'assurance-emploi dans toutes les entreprises comptant au moins un employé qui touchait des

TABEAU 41
Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées :
répartition des travailleurs, des prestataires d'assurance-emploi et des prestataires
fréquents, selon le ratio prestations-cotisations et l'industrie, 2010

Industries	Répartition des travailleurs dans les entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées			Répartition des prestataires d'assurance-emploi			Prestataires fréquents		
	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total
Hébergement et services de restauration	5,7 %	8,8 %	6,5 %	4,5 %	6,4 %	5,6 %	1,6 %	5,5 %	4,8 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3,7 %	11,4 %	5,8 %	3,8 %	8,4 %	6,6 %	1,7 %	5,3 %	4,6 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,5 %	4,3 %	1,5 %	0,7 %	8,3 %	5,4 %	1,2 %	12,2 %	10,0 %
Arts, spectacles et loisirs	1,3 %	2,8 %	1,7 %	1,2 %	2,9 %	2,2 %	0,9 %	4,0 %	3,4 %
Construction	2,7 %	16,1 %	6,2 %	5,8 %	23,0 %	16,2 %	7,3 %	30,4 %	25,8 %
Services d'enseignement	9,8 %	5,6 %	8,7 %	14,6 %	4,5 %	8,4 %	37,3 %	5,8 %	12,1 %
Finance et assurances	5,3 %	0,9 %	4,1 %	3,5 %	0,7 %	1,8 %	0,6 %	0,2 %	0,3 %
Soins de santé et assistance sociale	10,9 %	4,9 %	9,3 %	9,8 %	4,0 %	6,3 %	3,2 %	1,5 %	1,9 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,5 %	1,0 %	2,1 %	1,8 %	0,6 %	1,1 %	0,5 %	0,3 %	0,3 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,5 %	0,3 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,5 %	0,1 %	0,3 %	0,3 %
Fabrication	9,6 %	13,9 %	10,8 %	11,1 %	13,5 %	12,6 %	11,3 %	11,8 %	11,7 %
Extraction minière	1,4 %	1,3 %	1,4 %	1,1 %	1,4 %	1,3 %	1,1 %	1,9 %	1,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,3 %	3,7 %	4,9 %	4,6 %	3,8 %	4,1 %	1,7 %	2,3 %	2,2 %
Administrations publiques	12,9 %	3,3 %	10,3 %	11,4 %	2,8 %	6,2 %	18,4 %	3,7 %	6,6 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,3 %	1,4 %	1,3 %	1,4 %	1,3 %	1,3 %	0,6 %	0,8 %	0,8 %
Commerce	18,4 %	12,0 %	16,7 %	16,0 %	9,3 %	11,9 %	4,7 %	5,4 %	5,3 %
Transport et entreposage	4,4 %	3,8 %	4,2 %	4,3 %	4,4 %	4,4 %	4,7 %	5,8 %	5,6 %
Services publics	1,1 %	0,1 %	0,8 %	0,9 %	0,1 %	0,4 %	1,6 %	0,1 %	0,4 %
Autres services, sauf les administrations publiques	2,5 %	4,5 %	3,1 %	3,1 %	4,3 %	3,8 %	1,4 %	2,7 %	2,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

prestations (16,2 % comparativement à 6,2 %, un écart de 10,0 points de pourcentage) et au sein des entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes (23,0 % comparativement à 16,1 %, un écart de 6,9 points de pourcentage). De plus, en ce qui touche la répartition des prestataires fréquents par rapport à l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi, l'industrie de la construction était là encore surreprésentée au sein des entreprises qui comptaient au moins un employé touchant des prestations d'assurance-emploi (25,8 % comparativement à 16,2 %, un écart de 9,6 points de pourcentage) et parmi les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi (30,4 % par rapport à 23,0 %, un écart de 7,4 points de pourcentage). Parmi les entreprises où des employés touchaient des prestations de revenu de l'assurance-emploi, l'industrie du commerce était la plus sous-représentée pour sa proportion de prestataires d'assurance-emploi par rapport à celle des travailleurs (11,9 % comparativement à 16,7 %, un écart de 4,8 points de pourcentage) et pour sa proportion de prestataires fréquents par rapport à sa proportion de prestataires d'assurance-emploi (5,3 % comparativement à 11,9 %, un écart de 6,6 points de pourcentage). Le commerce était aussi sous-représenté au sein des entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime.

Comme le montre le tableau 42, l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse affichait la plus grande proportion d'entreprises (88,4 %), de travailleurs (75,9 %), de prestataires (94,9 %) et de prestataires fréquents (97,6 %) qui étaient des bénéficiaires nets du régime d'assurance-emploi par rapport aux contributeurs nets. L'industrie de la construction ainsi que celle des arts, spectacles et loisirs avaient également des proportions supérieures à la moyenne quant aux entreprises, aux travailleurs, aux prestataires et aux prestataires fréquents parmi les industries qui étaient des bénéficiaires nettes. Les services publics affichaient la plus faible proportion d'entreprises (42,1 %), de travailleurs (1,7 %), de prestataires (8,7 %) et de prestataires fréquents (11,5 %) qui étaient des bénéficiaires nets du régime d'assurance-emploi. D'autres industries où la proportion d'entreprises bénéficiaires nettes par rapport aux contributrices nettes était inférieure à la moyenne sont l'industrie de la finance et des assurances, l'industrie des administrations publiques, l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, ainsi que l'industrie des services d'enseignement.

Le tableau 43 indique que l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse affichait la plus forte proportion de prestataires d'assurance-emploi et de prestataires fréquents au sein d'entreprises ayant eu recours à l'assurance-emploi (41,8 % et 47,7 %, respectivement) et au sein d'entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime (52,3 % et 49,1 %, respectivement). Ces observations témoignent du caractère saisonnier de cette industrie. L'industrie de la construction et celle des arts, spectacles et loisirs (qui ont toutes deux été désignées comme étant surreprésentées sur le plan du recours à l'assurance-emploi) affichaient aussi une forte proportion de prestataires fréquents par rapport à l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi, tant au sein d'entreprises où des employés ont touché des prestations d'assurance-emploi (40,6 % et 39,4 %, respectivement) que dans des entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi (44,4 % et 46,9 %, respectivement).

L'industrie de la finance et des assurances, sous-représentée par rapport au recours à l'assurance-emploi, affichait la plus petite proportion de prestataires fréquents, tant au sein des entreprises comptant un employé qui touchait des prestations d'assurance-emploi (3,8 %) que dans des entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi (9,5 %). Venaient ensuite l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (7,0 % et 13,2 %, respectivement) et l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale (7,6 % et 12,8 %, respectivement).

Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse révèlent que parmi les industries qui étaient surreprésentées par rapport au recours à l'assurance-emploi, les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime comptaient une proportion élevée de travailleurs ayant touché des prestations d'assurance-emploi et de prestataires fréquents.

TABLEAU 42

Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées : répartition des entreprises, des travailleurs et des prestataires d'assurance-emploi, selon le ratio prestations-cotisations et l'industrie, 2010

Industries	Entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées		Travailleurs dans des entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées		Prestataires d'assurance-emploi		Prestataires fréquents	
	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1	P/C < 1	P/C ≥ 1
Hébergement et services de restauration	37,6 %	62,4 %	64,1 %	35,9 %	30,9 %	69,1 %	6,8 %	93,2 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	26,8 %	73,2 %	47,4 %	52,6 %	22,3 %	77,7 %	7,5 %	92,5 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11,6 %	88,4 %	24,1 %	75,9 %	5,1 %	94,9 %	2,4 %	97,6 %
Arts, spectacles et loisirs	20,4 %	79,6 %	56,9 %	43,1 %	20,6 %	79,4 %	5,4 %	94,6 %
Construction	22,3 %	77,7 %	31,3 %	68,7 %	13,9 %	86,1 %	5,6 %	94,4 %
Services d'enseignement	43,3 %	56,7 %	82,7 %	17,3 %	67,5 %	32,5 %	61,5 %	38,5 %
Finance et assurances	53,6 %	46,4 %	94,4 %	5,6 %	77,0 %	23,0 %	43,5 %	56,5 %
Soins de santé et assistance sociale	42,9 %	57,1 %	85,9 %	14,1 %	61,3 %	38,7 %	34,4 %	65,6 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	49,6 %	50,4 %	87,6 %	12,4 %	64,7 %	35,3 %	33,1 %	66,9 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	43,8 %	56,2 %	84,7 %	15,3 %	44,4 %	55,6 %	9,9 %	90,1 %
Fabrication	38,4 %	61,6 %	65,5 %	34,5 %	34,6 %	65,4 %	19,1 %	80,9 %
Extraction minière	42,5 %	57,5 %	74,8 %	25,2 %	33,3 %	66,7 %	12,9 %	87,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	40,3 %	59,7 %	79,6 %	20,4 %	43,8 %	56,2 %	15,4 %	84,6 %
Administrations publiques	42,7 %	57,3 %	91,6 %	8,4 %	72,3 %	27,7 %	55,0 %	45,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	35,4 %	64,6 %	71,6 %	28,4 %	39,4 %	60,6 %	14,1 %	85,9 %
Commerce	42,6 %	57,4 %	80,9 %	19,1 %	52,5 %	47,5 %	17,7 %	82,3 %
Transport et entreposage	29,7 %	70,3 %	76,1 %	23,9 %	38,4 %	61,6 %	16,8 %	83,2 %
Services publics	57,9 %	42,1 %	98,3 %	1,7 %	91,3 %	8,7 %	88,5 %	11,5 %
Autres services, sauf les administrations publiques	32,8 %	67,2 %	61,0 %	39,0 %	31,4 %	68,6 %	11,4 %	88,6 %
Total	33,7 %	66,3 %	73,3 %	26,7 %	39,0 %	61,0 %	19,9 %	80,1 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

TABLEAU 43

**Entreprises où des prestations de revenu de l'assurance-emploi ont été versées :
ratios des prestataires d'assurance-emploi et des prestataires fréquents
selon le ratio prestations-cotisations et l'industrie, 2010**

Industries	Ratio de l'ensemble des prestataires par rapport aux travailleurs au sein d'entreprises où des prestations d'assurance-emploi ont été versées			Ratio des prestataires fréquents par rapport à l'ensemble des prestataires		
	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total	P/C < 1	P/C ≥ 1	Total
Hébergement et services de restauration	5,0 %	19,8 %	10,3 %	4,7 %	29,1 %	21,6 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	6,4 %	20,2 %	13,7 %	5,9 %	21,0 %	17,6 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	8,8 %	52,3 %	41,8 %	22,2 %	49,1 %	47,7 %
Arts, spectacles et loisirs	5,4 %	27,7 %	15,0 %	10,4 %	46,9 %	39,4 %
Construction	13,7 %	38,8 %	31,0 %	16,5 %	44,4 %	40,6 %
Services d'enseignement	9,4 %	21,8 %	11,6 %	33,2 %	43,2 %	36,5 %
Finance et assurances	4,2 %	21,1 %	5,1 %	2,2 %	9,5 %	3,8 %
Soins de santé et assistance sociale	5,7 %	22,0 %	8,0 %	4,3 %	12,8 %	7,6 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	4,6 %	17,7 %	6,2 %	3,6 %	13,2 %	7,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	6,2 %	43,0 %	11,8 %	3,5 %	25,0 %	15,4 %
Fabrication	7,3 %	26,3 %	13,9 %	13,1 %	29,5 %	23,8 %
Extraction minière	4,9 %	29,2 %	11,0 %	13,1 %	44,2 %	33,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,5 %	27,3 %	9,9 %	4,8 %	20,7 %	13,7 %
Administrations publiques	5,6 %	23,4 %	7,1 %	20,9 %	44,5 %	27,4 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	6,7 %	26,0 %	12,2 %	5,4 %	21,2 %	15,0 %
Commerce	5,5 %	21,1 %	8,5 %	3,8 %	19,7 %	11,3 %
Transport et entreposage	6,2 %	31,8 %	12,3 %	14,2 %	44,0 %	32,6 %
Services publics	4,9 %	26,8 %	5,3 %	24,1 %	33,1 %	24,9 %
Autres services, sauf les administrations publiques	7,7 %	26,3 %	14,9 %	5,9 %	21,2 %	16,4 %
Total	6,3 %	27,2 %	11,9 %	13,0 %	33,6 %	25,5 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

VII. FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi est financé entièrement par les cotisations des travailleurs et des employeurs, c.-à-d. les cotisations qu'ils versent sur les gains assurables jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA). En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le MRA est indexé chaque année en fonction de la rémunération moyenne dans l'ensemble des industries, telle qu'établie et publiée par Statistique Canada. Le MRA correspond également au montant maximal qui est pris en compte dans les demandes de prestations d'assurance-emploi. Le régime s'appuie sur le principe de la couverture universelle pour tous les travailleurs occupant un emploi assurable, de façon à ce que les cotisations restent relativement stables et peu élevées au fil du temps.

Les travailleurs versent des cotisations pour chaque tranche de 100 \$ de leur rémunération assurable jusqu'à ce que le MRA soit atteint. Les cotisations que versent les employeurs correspondent à 1,4 fois celles des travailleurs. En 2013, les cotisations des travailleurs ont augmenté pour s'établir à 1,88 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, par rapport à 1,83 \$ en 2012 et à 1,78 % en 2011. Les cotisations des employeurs sont donc passées à 2,63 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable en 2013, ce qui représente une hausse par rapport à 2,56 \$ en 2012¹³⁰.

Selon les Comptes publics du Canada de 2013, en 2012-2013, les revenus de l'assurance-emploi (20,872 milliards de dollars) ont dépassé le total des dépenses de l'assurance-emploi (18,887 milliards de dollars), ce qui a entraîné un surplus de 1,985 milliard de dollars. Le déficit cumulatif inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi se chiffrait à 5,964 milliards de dollars en date du 31 mars 2013. L'annexe 5 présente un résumé des dépenses et des revenus de l'assurance-emploi, tels qu'ils ont été portés au Compte des opérations de l'assurance-emploi et qui sont conformes aux états financiers des Comptes publics du Canada.

¹³⁰ Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport actuariel 2013 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi*, actuaire en chef, OFACE, Ottawa, 2012. Sur Internet : http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI_2013.pdf.

CHAPITRE 3

INCIDENCE ET EFFICACITÉ DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS – PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI)

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi aident les chômeurs canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi. Ces services comprennent les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), les programmes pancanadiens et les fonctions du Service national de placement (SNP).

Ce chapitre présente les résultats obtenus pour les programmes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de la période 2012-2013. La section I du présent

chapitre offre une vue d'ensemble des programmes semblables aux PEMS qui sont offerts au pays, conformément aux Ententes de développement sur le marché du travail (EDMT). L'analyse porte également

Notes à l'intention des lecteurs

- i. Les données qui ont servi à l'analyse des activités liées aux PEMS ont été recueillies auprès des provinces, des territoires, et des signataires des ententes relatives à la SFCEA. Ces données ont donc été traitées par plusieurs systèmes à partir de différentes sources. Les gouvernements continuent à améliorer la qualité et le mode de collecte des données pour garantir l'exactitude, la fiabilité et la cohérence de l'information. Bien que tous les ensembles de données soient vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et aux modalités opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre. Ces cas sont indiqués, s'il y a lieu.
- ii. Tout au long de ce chapitre, l'exercice 2008-2009 constitue la période de référence pour la comparaison des données antérieures à la récession. Le cadre de référence en ce qui concerne le niveau moyen d'activité, ainsi que les sommets et les creux atteints est la période de dix ans allant de 2002-2003 à 2012-2013.
- iii. La source des données sur le marché du travail, qui sont présentées dans ce rapport, est l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Les données pour le Canada et les provinces correspondent aux moyennes établies pour l'exercice financier à l'aide de données non corrigées, alors que les données mensuelles ont été désaisonnalisées. Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut, les données ont été calculées à partir de quatre points de données 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).

sur les résultats de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* qu'ont obtenus les signataires des ententes relatives à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). La section II renferme un sommaire des activités liées aux programmes d'emploi des provinces et territoires, de même qu'une description des priorités relatives au marché du travail et à l'emploi pour chaque administration. La section III examine les impacts et les résultats nets des programmes des PEMS en analysant les impacts nets à moyen terme. La section IV porte sur les activités pancanadiennes réalisées par EDSC et sur l'administration de certaines fonctions du SNP.

I. APERÇU POUR L'ENSEMBLE DU PAYS

Priorités clés

Le budget de 2012 mettait l'accent sur la création d'emplois, particulièrement sur l'aide à l'emploi et la formation liée aux compétences. La partie II de l'assurance-emploi prévoit des mesures essentielles pour jumeler les Canadiens aux emplois vacants, en veillant à ce que les chômeurs aient accès à de la formation axée sur les compétences et au soutien des services d'aide à l'emploi, dans le but de pourvoir les postes vacants et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail canadien.

Dans un contexte de disparité des compétences et de disparité géographique, la plupart des administrations ont défini les pénuries de main-d'œuvre comme étant une priorité clé de leurs programmes relatifs au marché du travail en 2012-2013. Cette priorité a été reprise par les employeurs canadiens comme étant l'un des principaux défis du Canada pour les trois prochaines années, avec la motivation et le maintien en poste du personnel qualifié¹. Les provinces et les territoires ont continué d'adapter la conception et la prestation de leurs programmes liés à l'EDMT pour répondre aux besoins des employeurs dans leurs marchés du travail respectifs.

Contexte du marché du travail

Pour une troisième année consécutive, les conditions générales du marché du travail ont continué de s'améliorer au Canada grâce aux niveaux d'emploi qui ont atteint un sommet (17 579 100), ce qui représente 540 900 emplois de plus que pendant l'exercice 2008-2009.

Tendances de la clientèle

Selon les plans annuels des provinces et territoires, plusieurs administrations ont concentré leurs efforts sur l'aide offerte à un nombre croissant de clients faisant face à de multiples obstacles. Les données administratives d'EDSC ont confirmé cette tendance. Le groupe des clients non assurés a été le seul à connaître une croissance (+12,7 %), alors que le nombre de clients assurés a diminué légèrement sur 12 mois. La proportion de clients non assurés a atteint 36,5 %, un niveau record depuis l'exercice 1996-1997. La catégorie des clients non assurés était beaucoup moins élevée il y a dix ans, alors qu'elle s'établissait à 23,8 % (voir le graphique 2).

Tendances en matière de prestation des programmes

Étant donné les changements que connaissent les groupes de clients, des écarts perceptibles ont été observés dans la combinaison des interventions liées aux PEMS qu'offrent les provinces, les territoires et les organismes autochtones. La proportion des interventions menées par les Services d'aide à l'emploi (SAE) a augmenté de 2,6 points de pourcentage, alors que celle liée aux prestations d'emploi a diminué au même rythme, témoignant ainsi du recours accru à des interventions à court terme au moment où l'économie reprenait de la vigueur. Le nombre d'interventions des SAE a augmenté de 14,2 % pour atteindre 901 062, alors que le nombre d'interventions relatives aux prestations d'emploi a chuté de 6,1 % pour se fixer à 149 521 interventions, soit le plus bas niveau en 10 ans. Globalement, les dépenses engagées par les provinces et territoires sont passées des prestations d'emploi (-7,5 %) aux SAE (+1,6 %).

¹ Deloitte Canada, *Sondage de 2013 sur les cinq grandes priorités en rémunération globale auprès des employeurs*, Deloitte Canada, 2013. Sur Internet : http://www.deloitte.com/view/fr_CA/ca/services/consultation/Capital-humain/6e52b18128dd0410VgnVCM3000003456f70aRCRD.htm?lgtog=lgtog.

1. Principaux résultats

Au cours de la période de référence 2012-2013, les provinces, les territoires et les organismes autochtones ont aidé 662 260 clients à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi, ce qui représente une augmentation de 2,5 % d'une année à l'autre. Au total, les chômeurs du Canada ont profité de 1 076 271 interventions liées aux PEMS, une augmentation de 11,8 % comparativement à 2011-2012. Par conséquent, le nombre d'interventions par client a atteint 1,63 comparativement à 1,49 l'an dernier, ce qui reflète une augmentation de la demande individuelle envers l'aide offerte dans le cadre des PEMS. Les prestations non versées ont décliné de 1,7 %, tout comme le nombre de prestataires actifs servis (-2,1 %).

1.1 Marché du travail canadien

Indicateurs clés du marché du travail

Les niveaux d'emploi ont augmenté un peu plus rapidement qu'en 2011-2012, avec une hausse de 1,4 %, car la plupart des marchés du travail provinciaux et territoriaux se sont améliorés d'une année à l'autre. Les taux de chômage ont atteint leur niveau le plus bas en quatre ans, avec une diminution annuelle de 1,4 %. Par conséquent, le taux de chômage est passé à 7,2 %, soit son niveau le plus bas depuis la récession de la fin des années 2000.

Pour une deuxième année consécutive, les gains sur le plan de l'emploi dans l'ensemble du Canada ont surtout été réalisés du côté des emplois à temps plein, un signe que le marché du travail était plus robuste. Les taux d'emploi ont atteint un sommet dans 12 administrations au pays, alors que les taux de chômage ont diminué dans sept administrations, ce qui témoigne d'une amélioration des résultats sur le marché du travail au pays. Le taux de chômage s'est accru pour une troisième année consécutive en atteignant 61,9 %, soit 0,5 point de pourcentage de plus qu'en 2009-2010; ce taux était toutefois moins élevé que le niveau de 63,5 % atteint avant la récession. Le taux d'activité est monté à 66,7 %, ce qui représente 0,8 point de pourcentage de moins que les niveaux enregistrés avant la récession.

Canada

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 662 260		
Assurance-emploi	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
420 426 ↓	241 834 ↑	15 133 ↑
Actifs	Anciens	Clients non assurés
48,3 % ↓	15,2 % ↓	36,5 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
19,4 % ↓	69,5 % ↓	11,0 % ↑
Interventions : 1 076 271		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	149 521	6,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	901 063	14,2 % ↑
Programmes pancanadiens	25 687	75,8 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	14,2 %	2,6 ↓
Mesures de soutien : SAE	85,8 %	2,6 ↑
Affectation : 2 115,5 millions de \$		
	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	1 128,5 \$	7,5 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	574,7 \$	1,6 % ↑
· PMT et R et I	168,9 \$	13,3 % ↑
Programmes pancanadiens	153,4 \$	2,2 % ↓
Dépenses totales²	2 025,5 \$	3,2 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	319 904	
Retours au travail	161 993	
Prestations non versées (en millions de \$)	985,44 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Resserrement du marché du travail

L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de Statistique Canada a confirmé le resserrement du marché du travail comparativement à l'exercice 2011-2012. Selon l'enquête, une moyenne de 245 200 postes étaient vacants en 2012-2013², ce qui représente une augmentation de 3,4 % par rapport à la période de référence précédente, tandis que le nombre de chômeurs a diminué de 1,9 %. Pour chaque emploi vacant affiché, on dénombrait 5,6 personnes cherchant un emploi, un chiffre qui était à 5,9 une année auparavant.

L'augmentation du nombre de postes vacants et la diminution du nombre de chômeurs ont donné lieu à une baisse du ratio chômeurs-postes vacants, ce qui rend l'embauche de personnel plus difficile pour les employeurs. Le départ à la retraite de nombreux travailleurs spécialisés a amplifié la tendance relative au ratio. Au Canada, la plus importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée a été signalée dans les secteurs de la fabrication et de l'énergie.

Compétences recherchées

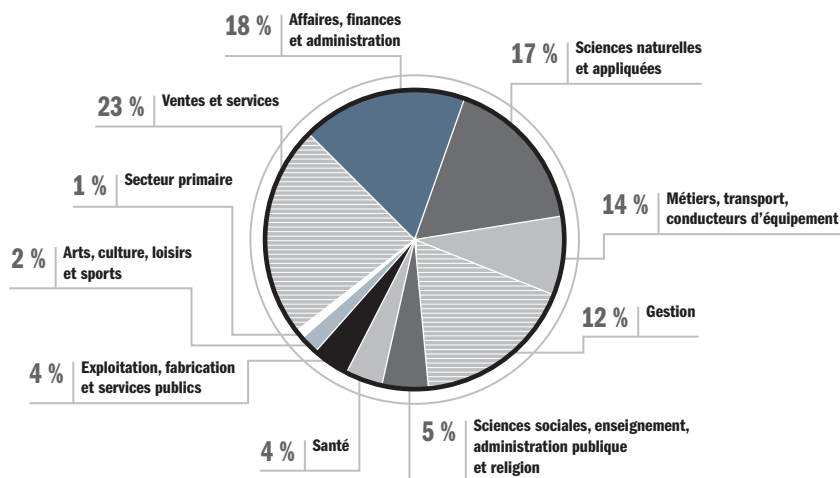
Selon les données de *Wanted Analytics*, le nombre de postes affichés a augmenté de 5,5 % depuis 2011-2012³. Les cinq grandes catégories professionnelles suivantes ont enregistré une moyenne de 84 % de tous les postes vacants en 2012-2013⁴ :

- vente et services (23 %);
- affaires, finances et administration (18 %);
- sciences naturelles et appliquées et domaines connexes (17 %);
- métiers, transport, conducteurs d'équipement et domaines connexes (14 %);
- gestion (12 %).

Par rapport à l'année précédente, les grandes catégories professionnelles où la croissance a été la plus rapide sont celles liées à la santé (+13,9 %); au secteur primaire (+12,3 %); à la gestion (+11,9 %); aux sciences naturelles et appliquées (+8,7 %); aux sciences sociales, à l'éducation, à l'administration publique et à la religion (+7,1 %), ainsi qu'à la vente

GRAPHIQUE 1

Proportion de postes vacants selon les grandes catégories professionnelles, 2012-2013 (%)



² Le nombre total de postes vacants selon l'ensemble de données de *Wanted Analytics*, après le retrait des postes affichés de façon anonyme, était de 276 525. Ce chiffre représente 12,8 % de plus que le nombre de postes à pourvoir selon l'EPA, ce qui signifie que les offres répétées étaient en très petit nombre.

³ Cette année, EDSC a confié à *Wanted Analytics* la tâche de lui fournir de l'information pertinente sur le marché du travail canadien. Cette entreprise recueille des données sur l'embauche pour le Canada et les États-Unis depuis juin 2005, et elle est le fournisseur exclusif de données pour la *Help-Wanted Online Data Series* du *Conference Board*.

⁴ La moyenne de l'exercice fiscal 2012-2013 a été choisie pour représenter l'exercice 2013. L'ensemble de données de *Wanted Analytics* a également été épuré en retirant les postes affichés de façon anonyme.

et aux services (+5,1 %). La demande de travailleurs pour des emplois dans le secteur des services était plus élevée que dans le secteur de la production des biens.

2. Profil et taux d'activité des clients

Le nombre de clients des PEMS a augmenté de 2,5 % pour atteindre 662 260, en raison du nombre accru de clients non assurés (+27 247) qui reçoivent des services d'emploi.

2.1 Types de clients

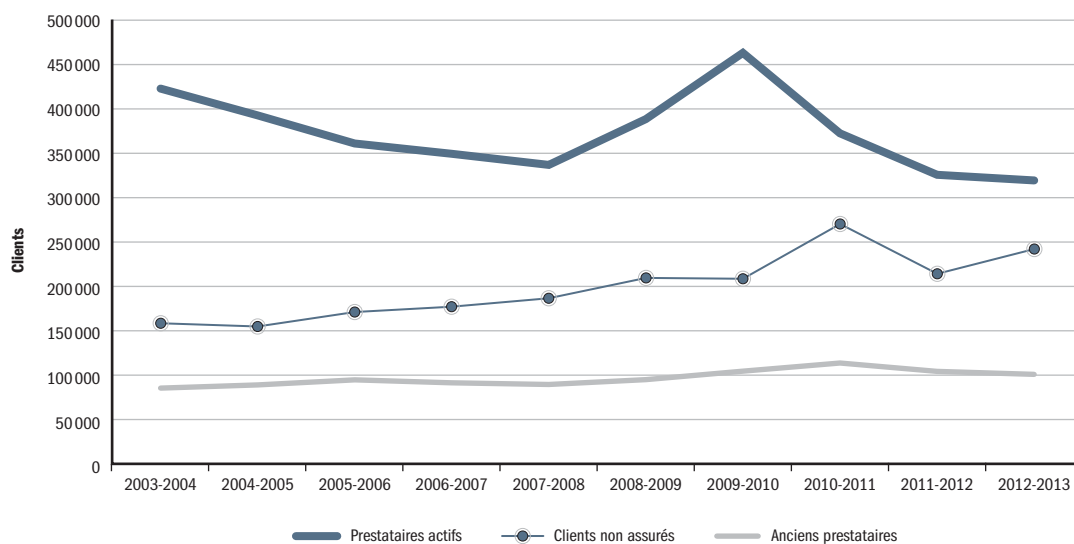
Trois types de clients peuvent avoir accès aux PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. En 2012-2013, la répartition des clients selon le type a continué de révéler une demande croissante de la part des clients non assurés. Le nombre de travailleurs déplacés est aussi demeuré plus élevé qu'avant la récession, ce qui a contribué à l'accroissement du nombre de clients confrontés à de multiples obstacles, comme l'ont signalé plusieurs administrations. De façon générale, les anciens prestataires d'assurance-emploi et les clients non assurés ont eu beaucoup plus de difficulté à réintégrer le marché du travail comparativement à l'an dernier.

Au cours des dix dernières années, la proportion de clients non assurés a augmenté de 52,0 %, alors que le nombre de prestataires actifs a diminué à un rythme plus lent (24,3 %). Pendant la même période, le nombre d'anciens prestataires s'est accru de 17,3 %. De façon générale, les anciens prestataires et les clients non assurés ont un attachement plus faible avec le marché du travail, et ils ont besoin de plus d'aide pour retourner au travail.

Les **prestataires actifs** sont ceux dont la demande de prestations régulières relevant de la partie I de l'assurance-emploi est active au moment où ils demandent de l'aide en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils ont généralement des liens récents et solides avec le marché du travail et sont plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu actives sur le marché du travail. Les prestataires actifs qui sont prêts à retourner au travail sont souvent à la recherche d'interventions de courte durée relevant de la partie II de l'assurance-emploi afin de trouver leur prochaine possibilité d'emploi. D'autres clients ont besoin de prestations d'emploi de plus longue durée pour mettre à jour leurs compétences, obtenir un certificat ou mettre au point leurs stratégies de recherche d'emploi.

GRAPHIQUE 2

Volumes selon les types de clients des PEMS, de 2003-2004 à 2012-2013



Le nombre de prestataires actifs servis a continué de diminuer, avec un déclin de 2,1 %, pour se fixer à 319 904. Au cours des dix dernières années, la proportion de clients actifs des PEMS a chuté, passant d'un sommet de 63,3 % en 2003-2004 à un creux de 48,3 % en 2012-2013. La proportion de prestataires actifs qui sont retournés au travail a connu une baisse de 3,3 points de pourcentage d'une année à l'autre, pour s'établir à 45,1 %.

Les **anciens prestataires** sont ceux dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des trois dernières années ou qui ont commencé à recevoir des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années. Ils ne peuvent plus bénéficier de la partie I de l'assurance-emploi, mais ils demeurent éligibles à la partie II, s'ils satisfont à certains critères⁵. 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; ils peuvent cependant bénéficier d'une aide prolongée en vertu de la partie II pendant qu'ils terminent leur plan d'action pour le retour au travail. Le soutien supplémentaire qui est offert dans certaines administrations peut se traduire par des dépenses proportionnellement variables en ce qui a trait aux programmes semblables aux PEMS.

Au cours de la période de référence 2012-2013, le nombre d'anciens prestataires a décliné de 4,1 % pour atteindre 100 522, et leur proportion par rapport à tous les clients des PEMS a diminué d'un point de pourcentage pour se fixer à 15,2 %. En dépit de ces baisses, la proportion d'anciens prestataires ayant reçu de l'aide en vertu de la partie II de l'assurance-emploi était néanmoins plus élevée de 2,4 points de pourcentage par rapport à 2003-2004. Le nombre d'anciens prestataires qui sont retournés au travail a chuté de 34,0 % entre 2011-2012 et 2012-2013, pour s'établir à 17 734.

Les **clients non assurés** sont des chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs, ni des anciens prestataires d'assurance-emploi. Les clients non assurés n'ont habituellement aucun attachement significatif ou récent avec le marché du travail.

Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et des anciens travailleurs indépendants. Bien que ces clients n'aient pas droit aux prestations d'emploi en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, ils peuvent avoir accès à des interventions semblables aux SAE.

En 2012-2013, le nombre de clients non assurés s'est accru de 12,7 % pour atteindre un sommet de 241 834. Par conséquent, la proportion de clients non assurés a augmenté de 12,7 points de pourcentage, passant d'un creux de 23,8 % en 2003-2004 à 36,5 % en 2012-2013. En tout, 34 928 clients non assurés sont retournés au travail au cours de l'exercice à la suite de leur participation aux PEMS, une diminution de 23,2 % par rapport à l'année précédente. Au total, 14,4 % de tous les clients non assurés ont trouvé du travail à la suite de leur participation aux PEMS⁶.

2.2 Répartition selon l'âge⁷

Le nombre de clients par catégorie d'âge a augmenté dans une proportion semblable à celle de l'an dernier. Le groupe des travailleurs âgés (55 ans et plus) est celui qui a connu la croissance la plus rapide d'une année à l'autre, soit 12,4 %, ce qui concorde avec le vieillissement de la population canadienne. La part qu'occupent les travailleurs âgés dans la répartition totale selon l'âge est la seule à avoir connu une hausse sur 12 mois, avec une augmentation de 0,8 point de pourcentage pour atteindre un sommet de 11,0 %. Bien que les travailleurs d'âge moyen aient enregistré la plus forte croissance (+14 164), leur proportion relative est demeurée la même d'une année à l'autre. Le groupe des clients d'âge moyen a poursuivi sa tendance à la baisse pour une deuxième année consécutive en 2012-2013, avec un résultat de 69,5 % identique à celui de la période de référence 2003-2004. Avec un pourcentage de 7,2 %, les clients âgés de 50 à 54 ans constituaient la sous-catégorie de travailleurs d'âge moyen affichant la croissance la plus rapide, suivis des clients de 30 à 34 ans, avec 5,4 %. La participation des jeunes a augmenté de 2,1 %.

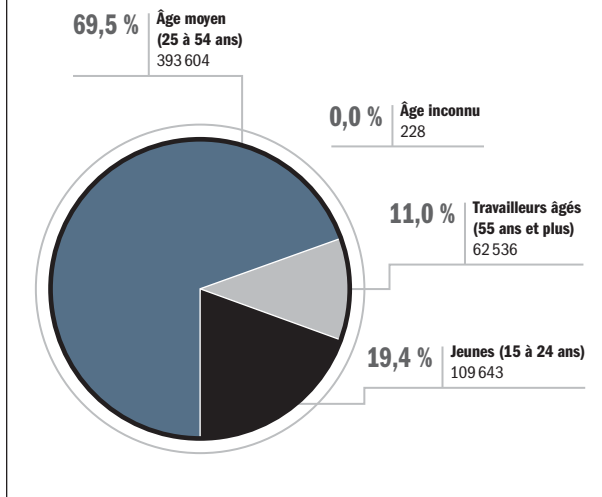
⁵ L'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit une description détaillée des anciens prestataires.

⁶ Les retours au travail des clients non assurés dépendent des confirmations transmises par un gestionnaire de cas. Le niveau de suivi peut varier de façon importante, selon l'administration.

⁷ 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 1 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

GRAPHIQUE 3

Répartition selon l'âge des participants aux PEMS, 2012-2013



2.3 Groupes désignés⁸

Pour veiller à l'application des principes d'équité en matière d'emploi, EDSC a recueilli de l'information au sujet de la participation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées aux PEMS.

- Les femmes ont pris part à 472 758 interventions liées aux PEMS en 2012-2013, une augmentation de 9,8 % comparativement à l'an dernier. Elles représentaient 45,4 % de tous les participants, soit une proportion un peu plus faible qu'en 2011-2012. Ce chiffre était néanmoins légèrement supérieur à leur proportion par rapport au taux de chômage au pays (45,0 %). Alors que la vaste majorité des femmes ont bénéficié des interventions des SAE (90,3 %), le taux de participation des hommes à ces services n'a pas été aussi élevé (80,8 %). Cette tendance s'explique en grande partie par une plus faible participation des femmes au programme d'apprentissage Développement des compétences. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir occupé un emploi à temps partiel, ce qui s'est traduit par de plus faibles taux d'éligibilité à l'assurance-emploi et, par conséquent, par un accès plus restreint aux prestations d'emploi offertes au titre de la partie II de l'assurance-emploi. Au total,

45,9 % des participantes aux PEMS n'étaient pas assurées cette année, comparativement à 37,6 % des participants masculins.

- En tout, 92 851 participants aux PEMS ont déclaré faire partie des personnes handicapées. La proportion de personnes handicapées a augmenté de 2,9 points de pourcentage pour atteindre 8,9 %. Les clients non assurés représentaient 55,0 % de ce groupe de participants, une hausse de 8,6 points de pourcentage sur 12 mois.
- Les Autochtones ont participé à 70 004 interventions liées aux PEMS, soit 24,3 % de plus que l'an dernier. Ils ont aussi pris part à 6,7 % de toutes les interventions liées aux PEMS réalisées en 2012-2013, y compris les programmes offerts par le biais de la SFCEA. Au total, 56,9 % de ce segment de la clientèle ont participé en tant que clients non assurés. La participation des Autochtones aux prestations d'emploi a décliné d'une année à l'autre, passant de 4,6 % à 4,0 %.
- Les membres des minorités visibles ont participé à 41 784 interventions, une diminution de 15,7 % d'une année à l'autre. Avec un pourcentage de 4,0 %, la proportion de ce segment par rapport à l'ensemble des participants aux PEMS a atteint son niveau le plus faible en onze ans. Des changements au niveau de l'autodéclaration peuvent influencer sur le taux de représentation.

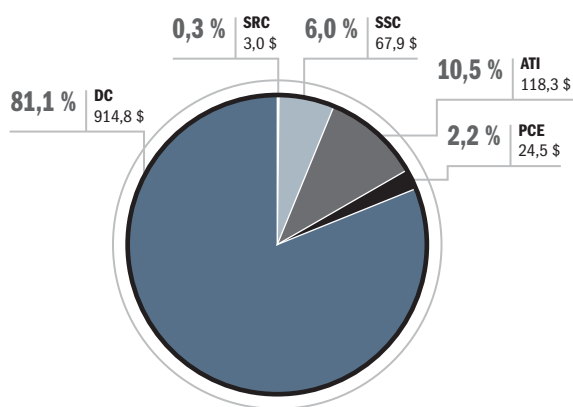
3. Interventions : Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont offertes uniquement aux clients assurés (prestataires actifs et anciens prestataires). Les prestations d'emploi ont toujours été des interventions à long terme visant à offrir aux participants la possibilité d'accroître leurs compétences ou de bénéficier d'une expérience de travail afin qu'ils puissent décrocher un nouvel emploi. En vertu des EDMT, les provinces et territoires offrent des prestations d'emploi semblables aux cinq types de prestations suivants : les volets régulier et apprentis du Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Suppléments de rémunération ciblés (SRC).

⁸ Cette information est recueillie à l'étape de l'intervention et provient de l'ensemble de données sur les participants aux programmes liés à l'EDMT. Les participants déclarent volontairement leur appartenance, de sorte que les variations sur 12 mois s'expliquent dans une certaine mesure par les changements dans l'auto-identification.

GRAPHIQUE 4

Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi selon le type d'intervention, 2012-2013 (en millions de \$)



Le nombre d'interventions réalisées en lien avec les prestations d'emploi a diminué pour une deuxième année consécutive, pour atteindre un creux avec 149 521 interventions. Celles-ci ont cependant duré neuf jours de plus en moyenne, une augmentation de 8,5 % comparativement à la période de référence précédente. La proportion des prestations d'emploi, qui représentaient 14,2 % des PEMS, a atteint un creux pour les dix dernières années, ce qui témoigne de l'importance accrue qu'on attache aux interventions à court terme pour aider les chômeurs à retourner plus rapidement au travail, et au plus grand soutien offert aux clients faisant face à de multiples obstacles. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 7,5 %, pour s'établir à 1,13 milliard de dollars.

3.1 Développement des compétences

Le programme Développement des compétences (DC) est la prestation d'emploi la plus communément offerte dans le cadre des EDMT. Cette prestation aide les clients assurés à assumer les coûts qu'entraînent l'acquisition des nouvelles compétences dont ils ont souvent besoin lorsqu'ils sont confrontés à un changement de carrière. Le recours aux interventions du volet régulier du DC a chuté de 10,0 % pour s'établir à 58 696 interventions. Il s'agit du plus bas niveau en onze ans, alors que la durée moyenne de ces interventions a augmenté de 11,0 % d'une année à l'autre. Le nombre d'interventions réalisées dans le cadre du volet apprentis du DC a légèrement diminué de 0,5 %, pour atteindre son niveau le plus bas en cinq ans,

soit 61 292 interventions. Le nombre de participants au volet apprentis du DC est demeuré le plus constant de toutes les prestations d'emploi, en raison de la demande soutenue à l'égard des métiers spécialisés. Les dépenses rattachées au DC ont régressé de 8,6 % pour s'établir à 914,8 millions de dollars, ce qui reflète la baisse du nombre d'interventions offertes par les provinces et territoires d'une année à l'autre. Malgré ce déclin, le volet régulier du DC a continué de compter pour la plus grande part des interventions et des dépenses liées aux prestations d'emploi.

Les PEMS dans les faits : Volet régulier du Développement des compétences

Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick offre son programme de formation et de développement des compétences par l'entremise des bureaux régionaux du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) situés partout dans la province. L'EPFT participe à de nombreux comités régionaux et provinciaux avec ses partenaires économiques, des organismes communautaires et d'autres ministères du gouvernement. Le ministère consulte les nouveaux employeurs au sujet de leurs besoins en main-d'œuvre. À l'échelle locale, l'EPFT communique avec ses partenaires économiques, les arrondissements scolaires, des organismes communautaires et d'autres intervenants. L'information sur le marché du travail local permet à la province de répondre rapidement aux besoins locaux en matière d'emploi et de formation. Des projets pilotes sont souvent mis sur pied en partenariat avec les intervenants concernés afin de répondre aux besoins émergents.

Territoires du Nord-Ouest

Le programme d'acquisition des compétences essentielles (ACE) offre des occasions de formation ou d'éducation à court terme pour aider les clients de l'assurance-emploi à retourner rapidement sur le marché du travail. La durée maximale de la participation au programme est de 52 semaines. Les étudiants doivent verser une contribution financière minimale pour leur formation, dont le montant varie en fonction du type de programme. Les participants peuvent avoir droit à une aide financière, notamment pour les frais de scolarité, les livres, l'équipement spécialisé, la garde des enfants et le transport. L'ACE aide également les apprentis à obtenir un certificat dans le métier de leur choix.

Les PEMS dans les faits : Volet apprentis du Développement des compétences

Saskatchewan

La Saskatchewan consulte directement les intervenants par le biais du conseil de la *Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission* (SATCC), dirigé par l'industrie. Le conseil de la SATCC comprend des représentants de divers secteurs et chambres de commerce. Les représentants de l'industrie proviennent des secteurs de la construction; de l'agriculture; du tourisme et des services; de la réparation de moteurs; de la production et de l'entretien. Les gouvernements sont représentés au conseil et jouent un rôle actif dans l'élaboration de politiques et de programmes. De plus, ils reçoivent des conseils et des commentaires de la part d'environ 400 personnes qui siègent dans des chambres de commerce et sur des conseils d'élaboration de programmes et d'examen. Les apprentis de la Saskatchewan doivent verser des frais d'études minimaux pour leur formation. Tous les apprentis, autres que ceux qui reçoivent des salaires complets ou partiels de leur employeur, doivent soumettre une demande de prestations d'assurance-emploi afin de les aider à répondre à leurs besoins en matière de soutien du revenu pendant leur formation. Les apprentis ont également droit à une allocation de formation lorsqu'ils vivent loin de la maison.

Alberta

L'Alberta a traditionnellement limité son appui à la formation technique en apprentissage qui est offerte dans les établissements postsecondaires publics. Depuis le 1^{er} août 2012, l'Alberta peut désormais aider les apprentis qui choisissent de suivre une formation technique reconnue dans leurs centres de formation syndicale. Ce soutien offre ainsi aux particuliers et aux employeurs plus d'options pour améliorer leurs compétences. Les apprentis à faible revenu peuvent recevoir une aide au titre de la partie II de l'assurance-emploi afin de compléter les prestations qu'ils touchent en vertu de la partie I.

Les PEMS dans les faits : Volet apprentis du Développement des compétences

Nunavut

Le programme de formation en cours d'emploi est devenu plus accessible aux employeurs, particulièrement à ceux qui embauchent des apprentis dans les deux régions les plus occupées du territoire. En plus d'avoir automatisé le processus d'avis pour l'unité d'apprentissage, le Nunavut aide les employeurs avec les tâches administratives. Le Territoire a collaboré avec des agents de la petite enfance (employés du gouvernement du Nunavut) afin de promouvoir ce programme auprès du secteur des garderies, entraînant ainsi un plus grand nombre d'inscriptions et un taux accru de participation.

3.2 Subventions salariales ciblées

Les Subventions salariales ciblées (SSC) encouragent les employeurs à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient pas en temps normal, offrant ainsi à ces personnes l'occasion d'effectuer une transition de carrière réussie. En 2012-2013, le nombre d'interventions liées aux SSC a diminué de 6,1 % pour se fixer à 12585, accentuant la baisse de 18,3 % enregistrée depuis 2008-2009. La proportion que représentent les SSC par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi est demeurée inchangée, à 8,4 %. Une augmentation notable des interventions liées aux SSC a été observée en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et au Nunavut, alors que le nombre d'interventions est demeuré stable ou a décliné dans les autres administrations d'une année à l'autre.

Les dépenses rattachées aux SSC ont augmenté de 5,4 % pour atteindre 67,9 millions de dollars, ce qui témoigne d'une légère hausse du coût moyen par intervention dans la plupart des administrations. Par rapport à l'exercice précédent, la durée moyenne des interventions liées aux SSC a augmenté de 14,2 %.

Les PEMS dans les faits : Subventions salariales ciblées

Nouvelle-Écosse

Le programme Tremplin, un programme semblable aux SSC qui est offert en Nouvelle-Écosse, encourage les employeurs à embaucher des Néo-Écossais qui ont besoin d'une expérience de travail et à s'inscrire en vue d'embaucher des apprentis. Des incitatifs financiers sont offerts aux employeurs qui sont disposés à soutenir des Néo-Écossais prêts à travailler. Les incitatifs varient en fonction du type d'emploi offert et du degré de compétence de l'employé, et peuvent comprendre une prime de maintien en poste. Le programme accorde la priorité aux petites et moyennes entreprises, mais il prévoit des exceptions lorsque les conditions du marché du travail ou la situation économique le justifient.

Colombie-Britannique

Le programme *Wage Subsidy Work Experience Placements (Wage Subsidy)* de la Colombie-Britannique offre une subvention salariale comme mesure incitative à l'embauche aux employeurs admissibles, et permet aux clients de l'assurance-emploi d'acquérir les compétences et l'expérience professionnelle qui leur sont nécessaires d'après l'évaluation officielle de leurs besoins. Les employeurs doivent fournir un emploi continu aux clients du programme à l'issue de leur placement lié à la subvention salariale. Les fournisseurs de services offrent trois principaux services : le service préalable à l'embauche, l'entente et le suivi/clôture.

3.3 Aide au travail indépendant

L'intervention liée à l'Aide au travail indépendant (ATI) aide les clients assurés à démarrer leur propre entreprise grâce à des services de consultation et d'expansion en lien avec le lancement d'une nouvelle entreprise. La participation à l'ATI a augmenté de 3,7 % en 2012-2013, pour atteindre un total de 8261 interventions. Ce niveau est plus faible que ceux atteints avant la récession, comme c'est souvent le cas lorsque les conditions économiques s'améliorent.

La proportion des interventions réalisées dans le cadre de l'ATI par rapport à l'ensemble des interventions liées aux PEMS a augmenté de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 5,5 %, mais les dépenses qui y sont rattachées ont diminué de 1,3 %, pour se fixer à 118,3 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Aide au travail indépendant

Ontario

L'Ontario administre, par l'entremise de coordonnateurs, le programme Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario. Celui-ci offre aux participants approuvés qui reçoivent une aide financière pendant leur engagement dans le programme, la possibilité d'acquérir des compétences en entrepreneuriat et de bénéficier de conseils d'affaires et d'un soutien (notamment des ateliers, de l'encadrement et du mentorat). L'aide est offerte à tous les participants pour une période maximale de 42 semaines. L'Ontario fournit aux participants qui ne touchent pas de prestations d'assurance-emploi une aide financière couvrant les frais de subsistance de base. Les participants peuvent aussi bénéficier d'un soutien pour les coûts liés à une incapacité que leur occasionne leur participation au programme. En fonction des besoins financiers, une aide peut être offerte pour couvrir les coûts additionnels associés à la garde d'une personne à charge ou au transport à l'étape de l'élaboration du plan d'affaires.

3.4 Partenariats pour la création d'emplois

Les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) permettent aux clients assurés d'acquérir une expérience de travail tout en aidant la collectivité et l'économie locale. En 2012-2013, les provinces et territoires ont réalisé 2906 interventions liées aux PCE, une diminution de 16,1 % d'une année à l'autre. Depuis l'exercice 2003-2004, le nombre d'interventions liées aux PCE a chuté de 71,6 %, et leur proportion par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations est passée de 5,6 % en 2003-2004 à un creux de 1,9 % en 2012-2013. D'une année à l'autre, les dépenses liées aux PCE ont diminué de 23,2 %, pour atteindre 24,5 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Partenariats pour la création d'emplois

Terre-Neuve-et-Labrador

Le programme d'emploi Partenariats pour la création d'emplois (PCE) à Terre-Neuve-et-Labrador est accessible au moyen d'un processus de demande. Il est offert par le biais d'ententes officielles entre le *Department of Advanced Education and Skills* (AES) et des organismes, et administré par les bureaux régionaux de l'AES. Les PCE de la province offrent aux chercheurs d'emploi admissibles la possibilité d'acquérir une expérience de travail enrichissante ainsi que de développer et de maintenir les compétences professionnelles nécessaires pour trouver un emploi à long terme. Les projets soutiennent le développement des collectivités et de l'économie locale. Les PCE à Terre-Neuve-et-Labrador visent à répondre à divers besoins et priorités en lien avec le marché du travail, notamment des initiatives stratégiques pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des professions ou des secteurs en particulier, ainsi que des initiatives pour accroître le taux d'activité chez les groupes sous-représentés.

3.5 Suppléments de rémunération ciblés

Les Suppléments de rémunération ciblés (SRC) constituent des mesures pour inciter les clients assurés à accepter un emploi. Le Québec offre le Supplément de retour au travail, un programme semblable aux SRC. Cette prestation a aidé 5 781 participants en 2012-2013, ce qui représente une diminution de 24,3 % sur 12 mois. Les dépenses totales du Québec au titre de cette prestation ont chuté de 17,5 %, pour s'établir à 3,0 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Suppléments de rémunération ciblés

Québec

Les chercheurs d'emploi à faible revenu doivent assumer des frais supplémentaires associés à un nouvel emploi. Le Supplément de retour au travail vise à aider ces personnes à surmonter les obstacles potentiels à l'emploi, en les encourageant notamment à intensifier leur recherche d'emploi et en les aidant à défrayer les dépenses encourues au début de leur emploi, par exemple pour l'achat de matériel, de vêtements de travail ou d'un laissez-passer d'autobus. Les personnes admissibles au Supplément de retour au travail peuvent recevoir 500 dollars pour les aider à couvrir ces dépenses.

4. 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'échelon local et régional, tandis que les activités pancanadiennes liées aux PMT et à la R et I demeurent la responsabilité d'EDSC (voir la section IV). Tous les chômeurs canadiens, y compris les clients non assurés, peuvent se prévaloir des mesures de soutien, bien que les PMT et la R et I ne soient généralement pas rattachés aux services offerts directement aux clients et qu'ils n'impliquent par le fait même aucun participant ni intervention. Certaines administrations appuient la formation que parrainent les employeurs par l'entremise des PMT. Offerte par les provinces et territoires, la composante SAE des mesures de soutien fournit une gamme complète de services autogérés et assistés, dont la détermination des objectifs de carrière grâce au counselling d'emploi, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi, l'établissement d'un plan d'action pour le retour au travail et l'accès à l'information sur le marché du travail pour éclairer les choix de carrière.

4.1 Interventions des SAE

Les provinces et territoires conçoivent et offrent des interventions semblables aux SAE dont peuvent se prévaloir tous les chômeurs canadiens. En plus d'aider les clients assurés de l'assurance-emploi, les interventions des SAE constituent une aide essentielle pour les personnes qui se sont absentes du marché du travail pendant une période prolongée ou qui ont un faible attachement avec le marché du travail. Les SAE peuvent aussi venir en aide aux nouveaux immigrants et aux jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail canadien. Ces interventions s'inscrivent dans l'une des trois catégories suivantes : services d'emploi, services de groupe et counselling individuel. Au total, 901 063 interventions des SAE ont été réalisées en 2012-2013, ce qui représente une augmentation de 14,2 % par rapport à l'année précédente. Le nombre d'interventions offertes se compare aux niveaux observés durant la récession de la fin des années 2000; cependant, les dépenses engagées au titre des SAE ont augmenté de façon moins marquée, avec 1,6 %, pour atteindre 574,7 millions de dollars.

4.1.1 Services d'emploi

En 2012-2013, les interventions semblables aux services d'emploi étaient toujours le type d'intervention des SAE le plus commun, comptant pour 61,1 % de toutes les interventions des SAE. En tout, 550 846 interventions des services d'emploi ont été réalisées auprès des chômeurs canadiens, soit 11,9 % de plus qu'en 2011-2012. Le nombre d'interventions des services d'emploi était plus élevé de 7,5 % par rapport à 2008-2009, exercice au cours duquel les provinces et les territoires ont dû lutter contre une augmentation subite du chômage au début de la récession.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Alberta

Le programme *Transition to Employment Services* (TES) offre aux participants des services complets et individualisés qui leur permettent d'acquérir des compétences liées au milieu de travail et à leur profession pour favoriser un attachement rapide au marché du travail ou leur réintégration dans la population active. Les TES comprennent :

- des services de placement et d'aide à l'emploi (mise en rapport d'un particulier avec un employeur et mentorat sur place);
- le jumelage d'emploi (placement chez un employeur en fonction des compétences transférables si aucun emploi n'est disponible dans le champ d'activité habituel);
- d'autres mesures d'aide, dont des cours de courte durée (p. ex., secourisme et RCR, permis d'accès aux espaces clos, certificat de manutention de sulfure d'hydrogène).

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Colombie-Britannique

Le programme d'emploi de la Colombie-Britannique offre des services de gestion de cas aux clients qui ont besoin de services et d'un soutien plus intensifs que les services autogérés seulement. Le principal objectif est d'aider les clients à atteindre le niveau d'activité le plus élevé possible. Le processus de gestion de cas comprend une évaluation des aptitudes à l'emploi; l'établissement d'un plan d'action; du counselling d'emploi; une formation particulière au poste de travail et le maintien de l'emploi au cours de la période de suivi; de même qu'une évaluation des besoins des clients par rapport à des besoins spécifiques liés à l'emploi. Des gestionnaires de cas qualifiés, ayant une vaste expérience dans les services d'emploi qui s'adressent à une clientèle distincte, veillent à ce que les services d'emploi soient intégrés à d'autres services communautaires dont les clients ont besoin.

4.1.2 Services de groupe

Les services de groupe sont la seule intervention semblable aux SAE à avoir connu une baisse en 2012-2013, avec une diminution de 15,2 % d'une année à l'autre, pour un total de 34 242 interventions. Ce repli est en partie lié au nombre moins élevé de prestataires actifs qui ont pris part à une intervention des PEMS. De plus, la plupart des administrations ayant récemment opté pour un régime de dévolution ont cessé de publier des données sur ce type d'intervention. Le nombre d'interventions liées aux services de groupe a diminué pour une deuxième année consécutive, accusant une baisse cumulative de 33,4 % depuis 2010-2011. La proportion des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions des SAE était beaucoup plus faible que l'an dernier, avec 3,8 % comparativement à 5,1 %.

4.1.3 *Counselling individuel*

En plus de constituer l'intervention initiale pour l'établissement d'un plan d'action et l'accès potentiel aux prestations d'emploi, le counselling individuel peut s'avérer une mesure importante pour les clients faisant face à de nombreux obstacles.

En tout, 315 975 personnes ont cherché à obtenir du counselling individuel d'emploi au cours de l'exercice, ce qui constitue une augmentation de 23,4 % d'une année à l'autre. Le counselling individuel représentait 35,1 % de toutes les interventions des SAE, soit le pourcentage le plus élevé en trois ans. Le recours accru au counselling d'emploi concorde avec le rapport des provinces et territoires, selon lequel un nombre croissant de clients sont confrontés à de multiples obstacles. Bien que le chômage à court terme se soit résorbé depuis la récession de la fin des années 2000, les taux de chômage de longue durée sont demeurés plus élevés que les niveaux atteints avant la récession, ce qui dénote un plus grand nombre de travailleurs déplacés⁹.

4.2 *Partenariats du marché du travail*

Les PMT favorisent la collaboration des employeurs, des associations d'employeurs et d'employés, des groupes communautaires et des collectivités dans le but d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies d'adaptation pour la main-d'œuvre afin de surmonter les difficultés associées au capital humain, comme les pénuries de compétences et le déplacement des travailleurs lorsque des entreprises ferment leurs portes. En 2012-2013, les provinces et territoires ont investi 156,7 millions de dollars dans les PMT, ce qui représente une augmentation de 6,4 % sur 12 mois. Toutes les administrations ont mis en œuvre des PMT en 2012-2013; cependant, le Québec, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba sont celles ayant investi le plus dans les PMT.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Î.-P.-É

À l'Île-du-Prince-Édouard, le financement des PMT a aidé à promouvoir l'information sur le marché du travail, à améliorer les activités de sensibilisation à la carrière, à développer des programmes de formation en fonction des besoins de l'industrie, et à déterminer les pratiques exemplaires lorsqu'il s'agit d'investir dans la formation des travailleurs. La province encourage également la participation de l'industrie et des collectivités pour cerner et régler les problèmes relatifs au marché du travail.

Manitoba

Le Manitoba travaille étroitement avec ses intervenants du marché du travail pour établir les priorités annuelles et pour veiller à ce que les programmes et services répondent aux besoins du marché du travail provincial. Le Conseil consultatif du ministre sur le développement de la main-d'œuvre, de concert avec le Bureau des statistiques du Manitoba (BSM), a entrepris une enquête relative à l'information sur le marché du travail auprès de plus de 600 entreprises. Il a par la suite organisé partout dans la province des séances de groupes de discussion portant sur cinq industries spécifiques. Ces exercices de mobilisation ont permis de recueillir de l'information essentielle et pertinente au sujet des perspectives actuelles du monde des affaires, des exigences en matière de ressources humaines ainsi que des besoins en matière de formation et de développement des compétences, qui aident le Manitoba à établir ses plans et ses priorités relativement au marché du travail.

Yukon

Le Fonds d'aide à la formation pour les entreprises, financé conjointement par le Fonds pour la formation à l'intention des collectivités et CanNor, a permis à la Chambre de commerce de Whitehorse d'aider les entreprises en ce qui a trait à leurs besoins en matière de formation. Le Fonds d'aide à la formation pour les entreprises a amélioré l'accès à la formation et au perfectionnement pour les employés et les employés potentiels du milieu des affaires, et a permis à un plus grand nombre de résidents du Yukon de profiter de la conjoncture économique actuelle. De plus, les entreprises deviennent plus concurrentielles lorsqu'elles augmentent la capacité de leurs employés dans le secteur des affaires.

⁹ Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 - La situation du Canada*, OCDE, Paris, juillet 2013. Sur Internet : <http://www.oecd.org/fr/els/emp/perspectivesdelemploideocde.htm>.

4.3 Recherche et Innovation

Les initiatives de Recherche et Innovation (R et I) aident à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail, à reprendre un emploi ou à le conserver, et à devenir plus productifs sur le marché du travail. En 2012-2013, les provinces et territoires ont investi 12,2 millions de dollars dans les initiatives de R et I, soit près de six fois plus que l'an dernier. Le Québec, l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan ont toutes investi dans la R et I, mais l'apport financier le plus important provenait de la Colombie-Britannique (10,3 millions de dollars), où la province a inauguré le *BC Centre for Employment Excellence* ainsi que plusieurs projets visant à renseigner la conception et la prestation des programmes.

Les PEMS dans les faits : Recherche et Innovation

Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique a mis sur pied un Centre d'excellence pour l'emploi en septembre 2012 dans le but de soutenir le secteur des services d'emploi, y compris les employeurs et les fournisseurs de services, et d'aider tous les chercheurs d'emploi en chômage de la province à améliorer leur situation d'emploi. Le Centre est financé sur une période de trois ans, et un fonds de recherche a aussi été établi pour la même période en vue de mettre au point des approches novatrices pour la prestation des services. La sélection des projets entrepris grâce au fonds repose sur la consultation des collectivités et la mobilisation des intervenants.

Le Centre d'excellence pour l'emploi de la Colombie-Britannique constitue le seul point de coordination pour la recherche et l'innovation, ainsi que les outils et la formation liés à l'emploi. Les ressources comprennent un programme de recherche et développement, un site Web et un système permettant l'échange des pratiques exemplaires dans tout le secteur. De plus, des activités incluent la conception et l'essai d'approches nouvelles et innovatrices dans le domaine de l'emploi et de la formation, et pour promouvoir l'adoption de pratiques et de programmes d'avenir.

Les PEMS dans les faits : Les PEMS dans les régions éloignées

Manitoba

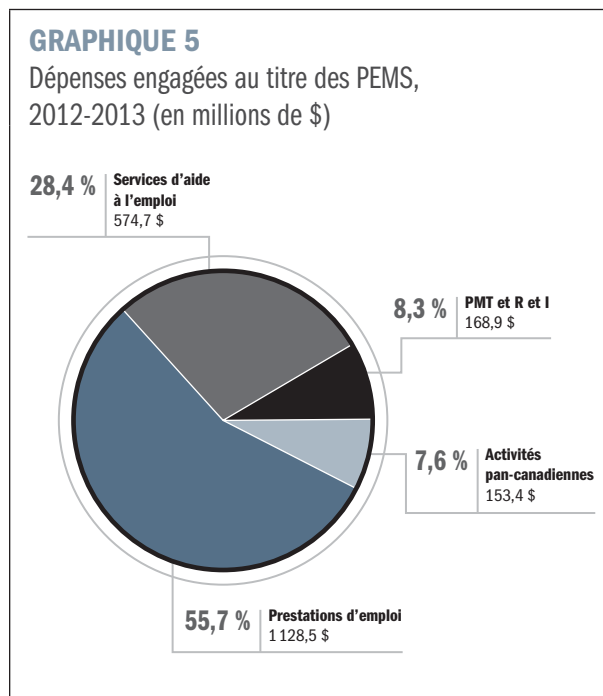
Le Manitoba répond aux besoins des clients en région éloignée en nouant des partenariats avec des employeurs locaux, des communautés autochtones et des établissements d'enseignement afin d'offrir un service intégré. Par exemple, la province offre le programme des Partenariats pour l'emploi (PCE) dans le cadre du projet de formation à l'emploi *Hollow Water*. Il s'agit d'une approche novatrice visant à préparer des Autochtones vivant dans une collectivité éloignée des Premières nations à occuper un poste dans le domaine de l'industrie, tout en s'attaquant aux problèmes de recrutement et de maintien en poste dans la région. Ce programme comprend l'évaluation des compétences essentielles, de la formation en lien avec la dynamique de la vie et les compétences essentielles, une introduction à la formation en industrie, une expérience de travail ainsi qu'un encadrement et des conseils, et un soutien aux participants. Le Manitoba offre en outre un programme semblable aux PMT par l'intermédiaire d'un partenariat avec la *Construction Association of Rural Manitoba Inc.*, une stratégie qui donne aux participants l'occasion de mettre à niveau leurs compétences ou de passer un examen de certification interprovinciale dans le domaine de la soudure, de la menuiserie, de la plomberie ou de la peinture. À ce jour, la formation menant à la qualification professionnelle a donné d'excellents résultats, avec un taux de réussite de 80 %. Enfin, le site Web *AccèsManitoba*, qui est axé sur les citoyens, permet aux entreprises, aux entrepreneurs et aux particuliers vivant dans le Nord ou en milieu rural de s'inscrire à des programmes et de présenter leur demande en ligne.

5. Dépenses

En 2012-2013, les dépenses engagées au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont diminué de 3,2 % pour atteindre 2,03 milliards de dollars, en raison d'une sous-utilisation des fonds par certaines administrations et d'une réduction des dépenses dans la portion pancanadienne du programme. En plus des programmes des PEMS offerts aux chômeurs, les dépenses comprenaient deux mesures de soutien — soit les PMT et la R et I — qui ne sont pas offerts directement aux clients, ainsi que les activités pancanadiennes décrites à la section IV du présent chapitre.

Les dépenses liées aux prestations d'emploi et aux programmes pancanadiens ont diminué en 2012-2013. Bien que les prestations d'emploi soient demeurées la catégorie de dépenses la plus importante, avec 55,7 % du total, leur proportion relative a décliné de 2,6 points de pourcentage par rapport au résultat de 58,3 % l'an dernier. De même, les dépenses rattachées aux activités pancanadiennes ont connu une baisse de 2,2 % sur 12 mois, mais leur proportion est demeurée presque inchangée, à 7,6 %, comparativement à 7,5 % l'an dernier.

Les PMT et la R et I ont augmenté de 13,3 %, pour atteindre 168,9 millions de dollars. Les dépenses liées aux SAE ont augmenté de 1,6 % et représentaient une plus grande part du total des dépenses (+1,3 point de pourcentage).



6. Principaux indicateurs de rendement¹⁰

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 services¹¹;
- le nombre de clients de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention¹²;
- le montant des prestations d'assurance-emploi non versées au titre de la partie I en raison des retours au travail.

En 2012-2013, les trois principaux indicateurs de rendement ont décliné d'une année à l'autre, avec des résultats se rapprochant des tendances observées avant la récession, sauf dans le cas des prestations non versées (voir le graphique 6). Par rapport à 2007-2008, le montant des prestations non versées s'est élevé à 118,5 millions de dollars de plus, même si le nombre de prestataires actifs servis était de 5,1 % plus faible. D'une année à l'autre, les prestations non versées ont diminué de 1,7 %, et le nombre de retours au travail a chuté de 12,4 %. De plus longues interventions liées aux prestations (+8,5 %) ont eu pour effet de réduire la période pendant laquelle des prestations non versées ont l'occasion de s'accumuler. La baisse du nombre de prestataires actifs (-2,1 %), les pénuries de compétences dans certaines professions en particulier, le déplacement de travailleurs spécialisés et le nombre plus élevé de clients confrontés à de multiples obstacles constituent des facteurs ayant influé sur le nombre de clients assurés qui sont retournés au travail. Les interventions liées aux prestations d'emploi ont duré huit jours de plus en moyenne, ce qui a également augmenté le temps nécessaire pour effectuer un retour au travail.

Dans l'ensemble, la diminution des prestations non versées (-1,7 %) reflétait la réduction du nombre de prestataires actifs servis (-2,1 %).

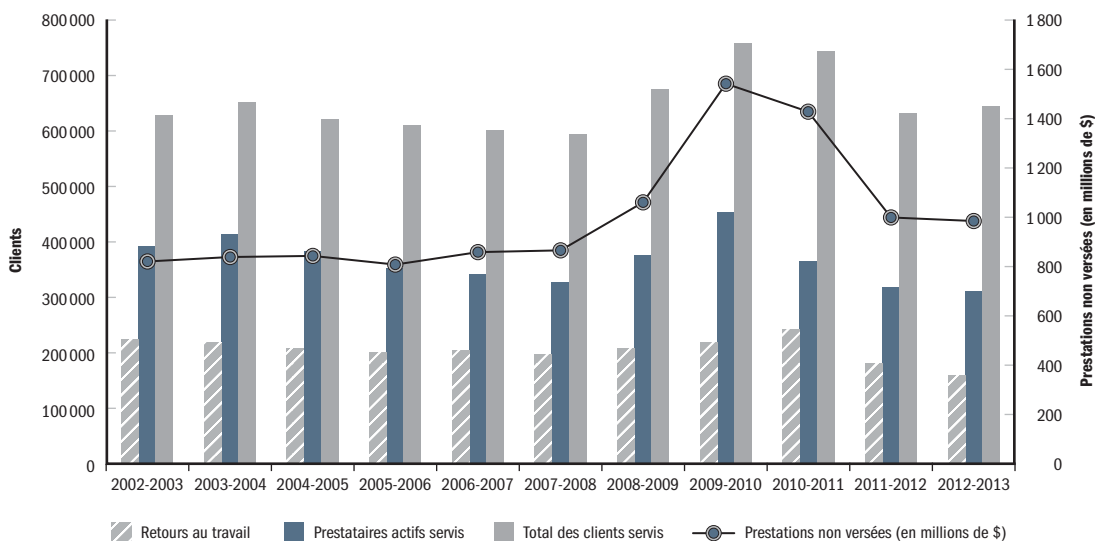
¹⁰ Des problèmes d'exhaustivité des données ayant été relevés dans les systèmes de gestion de l'information nouvellement mis en place, peuvent avoir une incidence sur les comparaisons d'une année à l'autre à l'échelon provincial, territorial et national.

¹¹ Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.

¹² Les clients de l'assurance-emploi regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

GRAPHIQUE 6

Indicateurs de rendement clés, de 2002-2003 à 2012-2013



7. Engagements budgétaires

Dans le cadre de l'initiative Jumeler les travailleur et les emplois disponibles, le budget de 2012 comportait l'engagement de « travailler de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour que les prestataires d'assurance-emploi aient accès à l'aide à l'emploi plus tôt pendant leur période de prestations », dans le but de favoriser un retour rapide au travail et de réaliser des économies au Compte des opérations de l'assurance-emploi. À l'appui de cet engagement, des responsables à EDSC ont signé un protocole d'entente en 2013 pour des projets de collaboration avec des représentants officiels de la Colombie-Britannique et du Manitoba. Ces projets, qui ont commencé au cours de la période de référence 2013-2014, permettront d'évaluer les répercussions qu'ont les interventions rapides sur les prestataires d'assurance-emploi qui bénéficient des mesures actives.

En 2013, il a été annoncé dans le budget fédéral que les EDMT seraient négociées de nouveau avec les provinces et les territoires afin de réorienter la formation vers la demande du marché du travail.

II. ACTIVITÉS PROVINCIALES ET TERRITORIALES LIÉES AUX PEMS

Cette section présente une analyse des programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts dans les provinces et territoires en 2012-2013, en établissant un lien entre les tendances sur le plan des clients servis, des interventions et des dépenses et la situation des marchés du travail locaux et les priorités en matière de programmes d'emploi.

Afin de contrer les difficultés auxquelles est confronté leur marché du travail respectif, les provinces et territoires offrent des programmes d'emploi en vertu de l'Entente de développement sur le marché du travail (EDMT) que chaque administration a négociée avec le gouvernement du Canada. Conformément aux EDMT, les provinces et territoires reçoivent des fonds qui leur permettent de soutenir la prestation de programmes et de services semblables aux PEMS qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹³. Les provinces

¹³ Les données et les analyses sont présentées selon les catégories habituelles des interventions liées aux PEMS, mais les provinces et territoires peuvent offrir des programmes semblables sous différents noms. Les noms de ces programmes, ainsi que les catégories de PEMS auxquelles correspondent les interventions réalisées, sont précisés dans le sommaire de chaque administration. Les comparaisons entre les administrations peuvent être trompeuses en raison des différences qui existent entre les programmes et les conditions du marché du travail. Les données administratives sur les PEMS présentées dans cette section ne comprennent pas les activités pancanadiennes.

et territoires conçoivent et exécutent pratiquement tous les programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi, à l'exception des activités pancanadiennes dont il sera question à la section IV de ce chapitre.

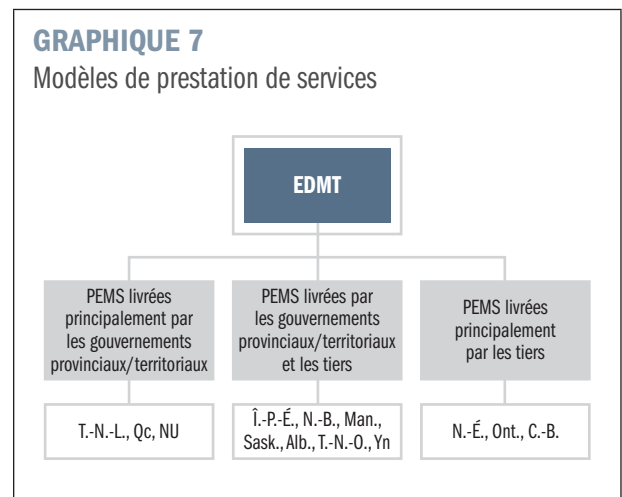
Les pénuries de compétences et de main-d'œuvre représentaient de nouveau le principal problème du marché du travail relevé par les provinces et territoires, un problème auquel ils entendaient remédier en 2012-2013 à l'aide de programmes semblables aux PEMS. Les provinces et les territoires ont fixé comme priorité de développer et d'offrir de la formation axée sur les compétences pour être en mesure de satisfaire les besoins actuels et à venir en matière de compétences, et de maximiser le nombre actuel de travailleurs en s'efforçant d'accroître le taux d'activité des groupes sous-représentés sur le marché du travail, y compris les nouveaux immigrants.

La section portant sur la gestion fondée sur les résultats présente les points saillants des principales conclusions du premier cycle d'évaluations sommatives et des mesures qui ont été prises pour y donner suite. Les PEMS offertes en vertu des EDMT sont mises en œuvre selon un cadre qui permet d'évaluer dans quelle mesure elles aident les particuliers à obtenir ou à conserver un emploi. Deux séries d'évaluation des EDMT ont été menées jusqu'ici afin d'évaluer l'efficacité et la pertinence des PEMS. Le premier cycle a été complété en 2011 et le second a commencé en 2012. Le cycle I comportait deux phases : des évaluations formatives effectuées entre 1999 et 2002, ainsi que des évaluations sommatives entreprises sur une période de dix ans et dont la dernière a été réalisée en 2011. Au cours de cette période, la prestation des programmes a été partagée entre EDSC, les provinces et les territoires de façon générale, ou les programmes ont été offerts directement par Service Canada (voir l'annexe 3.1 pour connaître les dates de mise en œuvre de chaque EDMT). Les évaluations sommatives du premier cycle visaient à évaluer les répercussions et les résultats nets des PEMS à court terme, ainsi que leur succès, leur pertinence et leur rentabilité. On a pu en tirer des leçons et en dégager des pratiques exemplaires pour orienter la planification et l'élaboration du deuxième cycle d'évaluation des EDMT qui est présentement en cours. Pour conclure le premier cycle des évaluations sommatives, EDSC a consulté les provinces et les territoires au sujet des principales conclusions de leur évaluation sommative respective et des progrès réalisés jusqu'à maintenant pour y donner suite.

Une nouvelle sous-section, intitulée *Modèle de prestation*, met en évidence le mode de prestation de service adopté par chaque province et territoire. Toutes les administrations au pays se tournent vers des modèles de prestation de programme intégrés, rentables et axés sur les clients. Certaines administrations (p. ex., la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Colombie-Britannique) ont effectué un changement complet en confiant la prestation des services à des tiers fournisseurs de services, alors que d'autres administrations (comme Terre-Neuve-et-Labrador, le Nunavut et le Québec) attachent une grande importance au rôle des gouvernements dans la prestation des services. Certaines administrations (dont le Nunavut, le Yukon ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador) ont mis en place un nouveau système de gestion des cas afin d'améliorer la prestation des programmes et de faciliter la gestion intégrée de la clientèle. De façon générale, les stratégies d'exécution adoptées par la plupart des administrations se simplifient de plus en plus.

Les administrations et les tiers fournisseurs de services offrent aux clients, conjointement ou séparément, une série de programmes semblables aux PEMS. Il existe trois modèles de base pour la prestation des PEMS (voir le graphique 7) :

- les services offerts principalement par les provinces et les territoires;
- les services offerts à la fois par les provinces et territoires et par des tiers fournisseurs de services;
- les services offerts principalement par des tiers fournisseurs de services.



1. Terre-Neuve-et-Labrador

Les conditions du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador se sont améliorées pour une troisième année consécutive. Le nombre d'emplois s'est élevé à 232 300 (200 000 emplois à temps plein et 32 300 emplois à temps partiel), ce qui représentait 6 700 emplois de plus que le sommet de 225 600 atteint l'an dernier. Du point de vue du volume, les industries de services ont connu une plus forte croissance (+5 100) que les industries productrices de biens (+1 500), mais la hausse dans les deux secteurs s'est produite sensiblement au même rythme (+3,0 % et +2,9 % respectivement). Les industries productrices de biens ont réalisé des gains importants dans le domaine des services publics (+26,1 %) et de la fabrication (+5,6 %). Pour ce qui est du secteur des services, les gains les plus notables ont été observés dans les autres services (+21,2 %); les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (+20,3 %); ainsi que la finance, les assurances, l'immobilier et la location (+9,5 %). Par conséquent, les niveaux de chômage ont diminué à un rythme similaire au niveau d'emploi (-3,3 %), de sorte que le taux de chômage à Terre-Neuve-et-Labrador a atteint son plus faible niveau depuis 1973, soit 12,2 %.

La pénurie de main-d'œuvre associée au vieillissement de la population; celle attribuable à la diminution des effectifs, qui s'explique en partie par un taux élevé d'émigration nette, particulièrement chez les jeunes, et par de faibles taux d'attraction et de rétention des immigrants; l'adaptation de la main-d'œuvre; la faible croissance sur le plan des compétences; l'évolution de la demande; et la capacité limitée des employeurs en matière de ressources humaines comptaient parmi les principales difficultés liées au marché du travail auxquelles Terre-Neuve-et-Labrador a dû faire face en 2012-2013. Pour répondre aux préoccupations constantes des employeurs quant à leur capacité de trouver et de retenir les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour demeurer concurrentiels, et tenir compte des pressions exercées sur la main-d'œuvre qui pourraient restreindre la croissance de l'économie et du marché du travail, la province a fixé un certain nombre de priorités dans son plan annuel de 2012-2013. Ces priorités consistaient notamment à améliorer les résultats des clients de l'assurance-emploi au chapitre de l'emploi et de la formation; à harmoniser les investissements de son EDMT

Terre-Neuve-et-Labrador

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 13 162			
Assurance-emploi		Clients non assurés	
11 116	↓	2 046	↑
Actifs	Anciens	Clients non assurés	
69,3 %	–	15,1 %	↓
		15,5 %	↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)	
26,0 %	↑	63,4 %	↓
		10,5 %	↑
Interventions : 19 052			
	2012-2013	Variation sur 12 mois	
Prestations d'emploi	6 683	12,7 %	↓
Mesures de soutien : SAE	12 369	1,9 %	↓
Proportion relative des interventions			
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)	
Prestations d'emploi	35,1 %	2,7	↓
Mesures de soutien : SAE	64,9 %	2,7	↑
Affectation : 130,4 millions de \$			
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois	
Prestations d'emploi	104,3 \$	1,9 %	↓
Mesures de soutien			
· SAE	16,8 \$	19,2 %	↓
· PMT	6,4 \$	36,1 %	↑
Dépenses totales²	127,5 \$	3,3 %	↓
Gestion fondée sur les résultats			
Indicateur	Total		
Prestataires actifs servis	9 124		
Retours au travail	6 114		
Prestations non versées (en millions de \$)	30,42 \$		

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

aux priorités du marché du travail de la province; et à renforcer la capacité de développement du marché du travail aux niveaux régional et local.

Le nombre de clients qui ont participé aux programmes semblables aux PEMS à Terre-Neuve-et-Labrador en 2012-2013 a chuté à 13 162, une diminution de 9,0 % d'une année à l'autre. Plus particulièrement, le nombre de prestataires actifs a diminué considérablement pour atteindre 9 124 participants, soit le niveau le plus bas en dix ans. Leur proportion par rapport

à l'ensemble des clients est demeurée stable, à 69,3 %, un pourcentage qui est tout de même bien en-deçà du sommet de 79,8 % atteint en 2003-2004. Le nombre d'anciens prestataires a fortement diminué pour s'établir à 1992, et leur proportion a légèrement fléchi pour se fixer à 15,1 %. À l'inverse, le nombre de clients non assurés a légèrement augmenté pour atteindre 2046 participants, avec une proportion de 15,5 % qui représente un sommet inégalé en dix ans. Le nombre total d'interventions offertes dans la province en 2012-2013 a glissé à 19052 (-5,9 %), ce qui concorde avec la baisse de la demande à l'égard des programmes d'emploi. La proportion des prestations d'emploi par rapport à ce total était légèrement plus faible (35,1 %), alors que les SAE représentaient une plus grande part (64,9 %) des interventions. En tout, 6114 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite de leur participation aux programmes. Les dépenses consacrées aux programmes semblables aux PEMS ont totalisé 127,5 millions de dollars, sur les 130,4 millions de dollars alloués.

1.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi s'est élevé à 6683, une diminution de 12,7 % d'une année à l'autre. Le volet régulier du DC a régressé de façon considérable pour atteindre 3006 interventions, alors que le volet apprentis est demeuré stable, à 1981 interventions. Les volets du DC regroupés comptaient de nouveau pour la majorité des interventions liées aux prestations, avec une proportion de 74,6 % jamais égalée en cinq ans, à un moment où la province s'efforçait d'améliorer les compétences des travailleurs de manière à satisfaire la demande du marché du travail dans les secteurs en croissance. Au cours des dix dernières années, Terre-Neuve-et-Labrador a eu de moins en moins recours aux SSC (-43,3 %) et aux PCE (-71,1 %). L'usage de l'ATI a augmenté (+7,5 %) d'une année à l'autre. Le total des dépenses engagées au titre des prestations d'emploi a diminué de 1,9 %, pour s'établir à 104,3 millions de dollars.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Subventions salariales de Terre-Neuve-et-Labrador
ATI	Support au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador
PCE	Partenariats pour la création d'emplois à Terre-Neuve-et-Labrador
DC	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador

Mesures de soutien

SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador

1.2 Mesures de soutien : SAE

Terre-Neuve-et-Labrador a offert 12369 interventions liées aux SAE, une légère diminution de 1,9 % comparativement à l'année précédente. Le counselling individuel est le seul type d'intervention des SAE à avoir été déclaré en 2012-2013. Les dépenses au titre des SAE ont chuté abruptement à 16,8 millions de dollars, alors qu'elles étaient de 20,9 millions de dollars en 2011-2012.

1.3 Autres mesures de soutien : PMT

Le total des dépenses de Terre-Neuve-et-Labrador au titre des PMT a augmenté pour atteindre 6,4 millions de dollars, ce qui représente une hausse marquée de 36,1 % d'une année à l'autre. Cette augmentation reflète l'accroissement du nombre d'initiatives liées aux PMT, ce qui comprend le partenariat avec l'*Operating Engineering College* afin de viser à assurer un nombre suffisant d'opérateurs de grues à tour qualifiés, celui avec le *Shorefast Foundation* pour former des personnes dans le secteur de l'accueil et du tourisme, ainsi que les *Labrador Aboriginal Training Partnerships* visant à répondre à la demande de travailleurs qualifiés pour le projet hydroélectrique du cours inférieur de Churchill. Les dépenses au titre des PMT comptaient pour 5,0 % des dépenses totales des programmes semblables aux PEMS, comparativement à 3,6 % en 2011-2012.

1.4 Gestion fondée sur les résultats

Les principales conclusions de l'évaluation sommative de Terre-Neuve-et-Labrador mettaient en évidence le besoin de renforcer les liens entre les investissements provenant de l'EDMT et la demande du marché du travail, en particulier avec les SSC, et de veiller à ce que les PCE profitent à la collectivité où ils sont établis, étant donné qu'ils entraînent une augmentation du recours à l'assurance-emploi pour les participants. Pour donner suite à ces conclusions, la province :

- a élaboré un cadre pour réagir aux nouveaux besoins en matière de compétences et aux pénuries de main-d'œuvre, qui visait notamment à :
 - mettre sur pied un comité tripartite regroupant des représentants du monde des affaires, du milieu syndical et du gouvernement;
 - veiller à ce que les agents chargés du développement du marché du travail collaborent avec les employeurs et les incitent à avoir recours à des interventions particulières (p. ex., les SSC) pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre;
- a augmenté le taux d'activité des groupes sous-représentés, et a aidé les petites entreprises à accroître leurs compétences en planification des ressources humaines, comment en témoignent :
 - le *NL HR Toolkit*, auquel les employeurs ont eu accès plus facilement et qu'ils ont utilisé plus fréquemment;
 - l'outil *SmartForce NL*, qui offre aux employeurs des cours de formation en ligne;
- a amélioré les résultats des prestataires de l'assurance-emploi sur le plan de l'emploi, grâce à une affectation stratégique de fonds dans les PCE pour veiller à ce que les prestataires acquièrent de l'expérience et des compétences.

1.5 Modèle de prestation

En 2013, le *Department of Advanced Education and Skills* (AES) a mis sur pied un réseau de 26 centres de prestation de services qui offrent un point d'accès unique aux personnes désirant accéder aux programmes semblables aux PEMS. Le ministère de l'AES recourait auparavant à une combinaison de services d'emploi internes et externes axés sur la gestion de cas pour venir en aide aux personnes qui voulaient obtenir des services de planification de carrière, d'emploi et d'aide à la formation. Afin de simplifier et d'améliorer les services d'emploi, le ministère a décidé d'assurer la prestation des services d'emploi et de l'intégrer

aux SAE en février 2013. La province prévoit apporter d'autres améliorations à son modèle de prestation de services.

2. Île-du-Prince-Édouard

Les conditions du marché du travail n'ont pratiquement pas changé à l'Île-du-Prince-Édouard en 2012-2013. Le niveau de chômage a augmenté (+3,3 %) plus rapidement que les gains réalisés sur le plan de l'emploi (+1,7 %). Par conséquent, le taux de chômage a augmenté de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 11,5 %. La plupart des nouveaux emplois ont été créés dans les industries de services (+1500), les services professionnels, scientifiques et techniques affichant la plus forte augmentation (+12,9 %) à ce chapitre. Les industries productrices de biens est demeuré relativement inchangées (-400) par rapport à l'année précédente.

En 2012-2013, les principales priorités de l'Île-du-Prince-Édouard par rapport au marché du travail étaient de s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, au vieillissement de la population et à l'émigration des jeunes. La province a également accordé plus d'importance au soutien des petites et moyennes entreprises afin de créer des possibilités d'emplois et de croissance pour les habitants de l'Île, ainsi qu'à l'aide à l'intégration pour les nouveaux travailleurs sur le marché du travail. L'Île-du-Prince-Édouard prévoyait en outre examiner et mettre en application les principales recommandations de l'étude du marché du travail réalisée à sa demande l'an dernier, afin d'évaluer les programmes de développement du marché du travail, les politiques et la prestation des services. Pour veiller à ce que les programmes et services relevant des EDMT reflètent bien les besoins du marché du travail, Compétences Î.-P.-É. consulte en permanence les fournisseurs de services, les éducateurs, les clients et l'industrie. Ces échanges ont pour but de résoudre les difficultés actuelles du marché du travail, qui sont liées à l'offre de travailleurs qualifiés ainsi qu'à l'employabilité et au taux d'activité des groupes sous-représentés.

En 2012-2013, le nombre de clients servis sur l'Île a atteint 5056, ce qui représente un record en dix ans et une augmentation de 4,6 % d'une année à l'autre. Les prestataires actifs (+3,8 %) ainsi que les anciens prestataires (+23,3 %) ont augmenté en nombre, alors que les clients non assurés ont connu une baisse de 1,8 %, avec 1316 participants. En dépit de ce déclin, la proportion des clients non assurés par rapport à tous

Île-du-Prince-Édouard

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 5 056		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
3 740 ↑	1 316 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
60,0 % ↓	14,0 % ↑	26,0 % ↓
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
26,7 % –	63,8 % ↓	9,4 % ↑
Interventions : 7 646		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	2 120	4,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	5 526	11,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	27,7 %	3,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	72,3 %	3,1 % ↑
Affectation : 26,5 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	19,2 \$	5,9 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	4,9 \$	0,1 % ↓
· PMT	2,3 \$	29,8 % ↑
Dépenses totales²	26,5 \$	2,5 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	3 032	
Retours au travail	1 939	
Prestations non versées (en millions de \$)	7,53 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

les clients demeurait nettement au-dessus du creux de 15,0 % enregistré en 2003-2004. Les tendances observées depuis dix ans se sont maintenues sur le plan des proportions, les prestataires actifs accusant une diminution de 13,8 points de pourcentage à cet égard, tandis que la part des clients non assurés a augmenté de 11 points de pourcentage, et celle des anciens prestataires, de 2,8 points de pourcentage pour atteindre un sommet sans précédent en dix ans, soit 14,0 %.

L'Île-du-Prince-Édouard a réalisé 7 646 interventions semblables aux PEMS en 2012-2013, une augmentation de 6,1 %. La proportion des interventions liées aux prestations d'emploi par rapport à l'ensemble a glissé à son niveau le plus bas en dix ans, soit 27,7 %. En tout, 1 939 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite de leur participation aux programmes. Les dépenses se sont chiffrées à 26,5 millions de dollars.

2.1 Prestations d'emploi

La province a offert 2 120 interventions liées aux prestations d'emploi en 2012-2013, une diminution de 4,7 % d'une année à l'autre. Le volet apprentis du DC (301) est le seul type de prestation à avoir connu une hausse. À l'inverse, les PCE, l'ATI, les SSC et le volet régulier du DC ont tous subi une baisse. Le volet régulier du DC (1 154) comptait pour 54,4 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi, et il représentait toujours le type d'intervention le plus utilisé sur l'Île, ce qui reflète l'engagement de la province à satisfaire la demande de travailleurs qualifiés dans un marché du travail en plein essor. Les dépenses au titre des prestations d'emploi ont totalisé 19,2 millions de dollars, une importante baisse de 5,9 %.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Mesure d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard
ATI	Aide au travail indépendant à l'Île-du-Prince-Édouard
PCE	Expérience de travail à l'Île-du-Prince-Édouard
DC	Formation à l'Île-du-Prince-Édouard - individuelle Formation à l'Île-du-Prince-Édouard - apprentis

Mesures de soutien

SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail

2.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions des SAE réalisées sur l'Île s'est accru de 11,0 %, pour atteindre 5 526 interventions en 2012-2013. Les interventions des services d'emploi ont augmenté en nombre pour se fixer à 3 978 (+17,4 %), demeurant ainsi le type d'intervention des SAE le plus utilisé. Cette situation peut être attribuable au nombre accru de clients non assurés, ce qui s'explique principalement

par la migration internationale et par le nombre de diplômés de niveau postsecondaire ayant recours à cette intervention. Par ailleurs, le counselling individuel a décliné de 2,8 % pour atteindre 1 548 interventions. Les dépenses au titre des SAE sont demeurées stables, à 4,9 millions de dollars.

2.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales affectées aux PMT ont connu une hausse importante de 29,8 % d'une année à l'autre, pour atteindre 2,3 millions de dollars. Il s'agit du montant le plus élevé en dix ans, qui comptait pour 8,8 % de toutes les dépenses engagées dans les programmes semblables aux PEMS. Le programme a surtout servi à développer et à promouvoir l'information sur le marché du travail, la sensibilisation aux carrières, les programmes de formation axés sur les besoins de l'industrie et les pratiques exemplaires pour investir dans la formation des travailleurs. La province a aussi invité l'industrie et les collectivités à cerner les enjeux du marché du travail et à se pencher sur ces questions.

2.4 Gestion fondée sur les résultats

L'évaluation sommative de l'EDMT de l'Île-du-Prince-Édouard s'est achevée en 2011. Au cours de la période de référence à l'étude, l'EDMT était cogérée, de sorte que les programmes et services étaient offerts par Service Canada. Les principales conclusions de cette évaluation sommative ont fait ressortir le besoin d'améliorer la prestation des PEMS afin de répondre aux besoins changeants du marché du travail et de faire en sorte que les programmes aident les clients ayant un faible niveau d'alphabétisation. Pour donner suite aux constatations, la province :

- a consulté des intervenants pour déterminer les besoins du marché du travail;
- a amélioré la responsabilisation et les mesures de contrôle afin d'assurer la production de rapports précis en temps opportun;
- a simplifié les procédés administratifs en se fondant sur la stratégie *Island Prosperity: A Focus for Change*, grâce à laquelle l'innovation et l'apprentissage sont plus étroitement liés au développement d'une économie productive et d'une main-d'œuvre qualifiée;
- a recouru aux PEMS pour compléter d'autres programmes d'emploi;

- a pris en compte un certain nombre de facteurs dans ses plans de développement (p. ex., les tendances émergentes du marché du travail et les besoins des employeurs, y compris les conditions socioéconomiques, les professions recherchées, les secteurs en croissance et en déclin, ainsi que les capacités de lecture et d'écriture).

2.5 Modèle de prestation

Compétences Î.-P.-É., une division du ministère de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur, est responsable de la gestion et de l'administration des programmes de développement du marché du travail et de la prestation des programmes semblables aux PEMS. Cette division contrôle, évalue et simplifie les processus administratifs. Compétences Î.-P.-É. offre des services de gestion de cas à l'interne afin d'aider les clients en chômage à retourner sur le marché du travail. Des tiers fournisseurs de services sont chargés de la gestion de cas à l'externe, ce qui comprend l'admission et l'évaluation des clients intéressés à recourir aux services d'emploi. Les SAE sont surtout offerts par des tiers fournisseurs de services, alors que Compétences Î.-P.-É. fournit les prestations d'emploi. Compétences Î.-P.-É. travaille toujours en partenariat avec des intervenants, y compris d'autres ministères et ordres de gouvernement, des employeurs, des groupes de l'industrie et des organismes communautaires, afin de déceler les lacunes des services, ce qui est essentiel pour accroître la pertinence des programmes et des services offerts afin de répondre à la demande du marché du travail local.

3. Nouvelle-Écosse

Les conditions du marché du travail se sont affaiblies légèrement en Nouvelle-Écosse en 2012-2013. Le niveau de chômage dans la province a augmenté de 9,2 % d'une année à l'autre, en raison du nombre accru de participants au marché du travail (+4 400), alors que les possibilités d'emploi sont demeurées stables (+400). En conséquence, le taux de chômage a augmenté de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 9,3 %, soit le plus haut taux jamais atteint en dix ans qui a été enregistré en 2010-2011. Les gains enregistrés dans les industries de services au niveau de l'emploi (+1 500) ont été neutralisés par les pertes subies dans les industries productrices de biens (- 1 100). Le ratio chômage-emplois vacants représentait près du double de la moyenne nationale.

Nouvelle-Écosse

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 17 889		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
13 479 ↑	4 410 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
56,3 % ↓	19,0 % ↑	24,7 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
20,6 % ↓	69,8 % ↓	9,6 % ↑
Interventions : 35 686		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	6 088	19,0 % ↑
Mesures de soutien : SAE	29 598	1,9 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	17,1 %	2,6 % ↑
Mesures de soutien : SAE	82,9 %	2,6 % ↓
Affectation : 79,6 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	51,7 \$	11,0 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	26,0 \$	22,8 % ↑
· PMT	1,9 \$	85,8 % ↑
Dépenses totales²	79,6 \$	0,8 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	10 080	
Retours au travail	5 259	
Prestations non versées (en millions de \$)	25,75 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En 2012-2013, le marché du travail en Nouvelle-Écosse était toujours aux prises avec plusieurs problèmes, notamment une main-d'œuvre vieillissante et qui s'amenuise, une sous-représentation des groupes marginalisés et un nombre moins élevé de jeunes qui intègrent la population active. Dans le but de remédier à ces problèmes et de stimuler la productivité et la croissance économique, la province a établi que l'EDMT était la ressource indispensable à la poursuite de la mise en œuvre de *JobsHere*, la stratégie de développement économique de la

Nouvelle-Écosse, et de ses trois priorités interreliées (favoriser l'acquisition de compétences pertinentes pour l'obtention d'un bon emploi; stimuler la croissance de l'économie grâce à l'innovation; et aider les entreprises à devenir concurrentielles à l'échelle mondiale). La Nouvelle-Écosse a également collaboré avec des employeurs, des fournisseurs de formation, des syndicats et des travailleurs de partout dans la province afin de constituer et de maintenir une main-d'œuvre concurrentielle.

Le nombre de clients qui ont bénéficié des PEMS a augmenté, pour s'établir à 17 889. Par rapport à l'exercice précédent, le nombre de prestataires actifs a diminué de 1,7 % et leur proportion a régressé de façon constante au cours des dix dernières années, passant de 63,3 % en 2003-2004 à 56,3 % en 2012-2013. À l'inverse, le nombre d'anciens prestataires s'est accru de 10,0 % entre 2011-2012 et 2012-2013 pour atteindre 3 339, et il en a été de même pour le nombre de clients non assurés, avec une hausse de 3,8 % pour un total de 4 410 participants. La proportion de ces deux types de clients a aussi augmenté. En tout, la province a réalisé 35 686 interventions liées aux PEMS (+1,1 %). Par rapport à l'ensemble des interventions, la proportion des prestations d'emploi a grimpé à 17,1 %, tandis que les SAE regroupaient 82,9 % des interventions. Il s'agit donc d'une hausse marquée pour les SAE comparativement au résultat de 58,2 % enregistré en 2003-2004. En tout, 5 259 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après leur participation aux programmes. Les dépenses liées aux PEMS se chiffraient à 79,6 millions de dollars.

3.1 Prestations d'emploi

Après une chute soudaine des interventions liées aux prestations d'emploi en 2011-2012, la Nouvelle-Écosse en a offert 6 088 (+19,0 %) en 2012-2013. Quatre des cinq prestations d'emploi ont connu une hausse notable en ce qui concerne le nombre d'interventions. Les SSC ont augmenté de façon plus marquée (+265,0 %), pour atteindre 668 interventions. Il s'agit d'un nouveau record en dix ans qui cadre avec les récentes améliorations apportées, dont une refonte du programme qui avait pour but de mobiliser davantage les employeurs et de mieux répondre à leurs besoins. Le nombre d'interventions liées aux PCE a presque doublé (+94,1 %), avec 196 interventions, et le volet apprentis du DC (23,4 %) a beaucoup augmenté en atteignant 1 642 interventions.

NOUVELLE-ÉCOSSE PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Programme Tremplin
ATI	Prestations pour le travail autonome en Nouvelle-Écosse
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse
DC	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse

Mesures de soutien

SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse

La proportion du volet apprentis du DC par rapport à toutes les prestations d'emploi est demeurée stable, tandis que celle du volet régulier a décliné pour s'établir à 51,4 %, un creux en dix ans. En tant qu'intervention en capital humain, le DC demeure un important moyen de favoriser un attachement durable au marché du travail et de réduire la dépendance des clients envers l'assurance-emploi. Regroupés, les volets apprentis et régulier du DC représentaient 78,4 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi, ce qui témoigne de l'engagement de la province à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences et à aider les Néo-Écossais à s'adapter à un nouvel emploi dans une économie de plus en plus axée sur le savoir. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont chuté de 11,0 %, pour s'établir à 51,7 millions de dollars.

3.2 Mesures de soutien : SAE

Pour une deuxième année consécutive, la Nouvelle-Écosse a offert moins d'interventions dans le cadre des SAE en 2012-2013. Tant le nombre (29 598) que la proportion (82,9 %) des interventions liées aux SAE ont légèrement diminué. La province a eu recours aux SAE pour aider les clients aptes à l'emploi à satisfaire la demande accrue de travailleurs qualifiés, et pour aider ceux confrontés à de multiples obstacles en leur offrant des services plus intensifs. Le taux de participation aux services d'emploi a connu une forte hausse pour atteindre un sommet inégalé en dix ans (+43,2 %), avec 22 400 participants, et les services de groupe ont connu une montée fulgurante (+593,8 %) qui a porté le nombre de participants à 1 346. Le counselling individuel, pour sa part, a subi une baisse marquée de 59,2 % qui a réduit le nombre de participants à son plus bas niveau en huit ans (5 852). Cette situation tient à l'application d'une approche plus stratégique, qui fait en sorte que des fournisseurs de services

reconnus offrent un moins grand nombre d'interventions mais de meilleure qualité. Les dépenses au titre des SAE ont beaucoup augmenté, passant de 21,2 millions de dollars en 2011-2012 à 26,0 millions de dollars.

3.3 Autres mesures de soutien : PMT

Le total des dépenses de la Nouvelle-Écosse au titre des PMT a augmenté à 1,9 million de dollars, un sommet pour les cinq dernières années ainsi qu'une importante hausse annuelle de 85,8 %. La province continue d'appuyer la participation aux conseils sectoriels afin de garantir une collaboration tant pour planifier que pour identifier les priorités de son marché du travail.

3.4 Gestion axée sur les résultats

Selon les principales conclusions de l'évaluation sommative de la Nouvelle-Écosse, des améliorations étaient souhaitables dans certains domaines, par exemple, tenir compte des changements dans la composition des clients qui recherchent des programmes; orienter les PEMS vers les professions en demande; et améliorer l'information sur le marché du travail (IMT) et les données relatives aux prestataires de l'assurance-emploi pour faciliter la planification. Pour donner suite à ces recommandations, la province :

- a intégré l'application des EDMT/EMT pour tenir compte des changements dans la composition des clients;
- a consulté les intervenants et les fournisseurs de services en vue de surveiller les tendances;
- a élaboré une stratégie relative à l'IMT afin de déceler les nouveaux besoins;
- a mis en place le *Labour Market Program Support System* (LaMPSS) pour maximiser l'efficacité et promouvoir l'excellence de la prestation des programmes.

3.5 Modèle de prestation

Emploi Nouvelle-Écosse a mis sur pied des programmes pour financer la gestion et l'exploitation des Centres Carrières Nouvelle-Écosse afin d'offrir des programmes semblables aux PEMS dans toute la province. En vertu des ententes de services établies avec ces centres, des organismes obtiennent du financement pour offrir, dans le cadre des services habituels, des activités libre-service et assistées en lien avec l'emploi, qui aideront les chômeurs à se préparer au travail et à conserver un emploi. Ces organismes

comprennent des entreprises, des municipalités, des conseils de bande ou des conseils tribaux, ainsi que des établissements de santé publique et des établissements d'enseignement. Tel que mentionné précédemment, en 2012-2013, la Nouvelle-Écosse a lancé un nouveau système de gestion de la clientèle, soit le LaMPSS¹⁴, en vue de soutenir la prestation des programmes du marché du travail. Le LaMPSS permet à la province d'utiliser le personnel et les ressources financières le plus efficacement possible, tout en améliorant la prestation des programmes.

4. Nouveau-Brunswick

En 2012-2013, les conditions du marché du travail se sont détériorées au Nouveau-Brunswick pour une troisième année consécutive, en raison d'une hausse du niveau de chômage (+9,0 %) combiné à des niveaux d'emploi constants. Par conséquent, le taux de chômage a augmenté de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 10,4 %, le taux de chômage annuel le plus élevé depuis la période de référence 2001-2002. Les gains réalisés dans le secteur des services au niveau de l'emploi (+3500) ont été contrebalancés par les pertes dans le secteur de la production de biens (-3400).

Le Nouveau-Brunswick était toujours confronté à un faible taux d'activité sur le marché du travail et à une pénurie de travailleurs qualifiés possédant les capacités de lecture et d'écriture requises, ainsi qu'à des changements démographiques, c.-à-d. la diminution du nombre de jeunes et un taux de natalité à la baisse. Afin de surmonter ces difficultés et d'aider ses citoyens à décrocher et à conserver un emploi à temps plein, la province prévoyait réaliser des investissements stratégiques grâce à des programmes, services et partenariats novateurs; travailler avec les employeurs pour améliorer le niveau d'alphabétisation des adultes; promouvoir l'apprentissage continu; favoriser le jumelage des travailleurs aux emplois disponibles; et collaborer avec des intervenants pour répondre à leurs besoins en matière de formation de la main-d'œuvre.

La province a servi 15 543 clients dans le cadre d'interventions semblables aux PEMS, une baisse de 8,8 % dans l'ensemble. Le nombre de prestataires actifs a diminué de 10,5 %, pour s'établir à 9 365, et le nombre d'anciens prestataires (2 334) et de clients non assurés (3 884) a aussi décliné. Les prestataires actifs, affichant un léger recul, représentaient 60,3 % de tous les clients servis,

mais la proportion d'anciens prestataires a modérément augmenté pour atteindre 15,0 %, soit la proportion la plus élevée en sept ans. Les clients ont participé à 6,0 % de moins d'interventions, ce qui constitue le nombre d'interventions le plus bas en dix ans (31 758). De nombreux facteurs ont contribué à la baisse du nombre de clients servis, notamment le fait que moins de gens ont eu recours aux programmes semblables aux PEMS, et que des modifications ont

Nouveau-Brunswick

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 15 543		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
11 699 ↓	3 844 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
60,3 % ↓	15,0 % ↑	24,7 % -
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
32,5 % ↓	59,1 % ↑	8,3 % ↑
Interventions : 31 758		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	7 901	16,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	23 857	1,9 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	24,9 %	3,2 ↓
Mesures de soutien : SAE	75,1 %	3,2 ↑
Affectation : 90,1 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	55,8 \$	24,9 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	10,2 \$	4,8 % ↓
· PMT et R et I	7,9 \$	76,4 % ↑
Dépenses totales²	73,9 \$	17,4 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	9 365	
Retours au travail	8 015	
Prestations non versées (en millions de \$)	27,65 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

¹⁴ Le LaMPSS est devenu opérationnel en juillet 2012.

été apportées aux critères d'admissibilité, principalement dans le cas des prestations offertes en vertu du volet régulier du DC.

La proportion des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions a, elle aussi, atteint le niveau le plus bas en dix ans, avec 24,9 %. Les dépenses consacrées aux programmes semblables aux PEMS ont totalisé 73,9 millions de dollars, des 90,1 millions de dollars de l'EDMT pour l'année.

4.1 Prestations d'emploi

La participation aux prestations d'emploi a diminué de 16,6 % d'une année à l'autre, pour s'établir à 7901 interventions. Les volets régulier (4263) et apprentis (2338) du DC ont tous deux connu une importante baisse, mais une fois ces deux volets combinés, le DC regroupait de nouveau la majorité (83,5 %) de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi en 2012-2013. Ce résultat concorde avec l'engagement du Nouveau-Brunswick d'aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont chuté à 55,8 millions de dollars (-24,9 %).

NOUVEAU-BRUNSWICK PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Accroissement de l'emploi - subventions salariales versées à l'employeur
ATI	Accroissement de l'emploi - prestations pour travailleurs autonomes
DC	Programme de formation et de développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Services d'adaptation
R et I	Recherche et Innovation

4.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions des SAE s'établissait à 23857 en 2012-2013, une légère diminution de 1,9 % d'une année à l'autre. Les services d'emploi (9163) représentaient 38,4 % de toutes les interventions des SAE, comparativement à 39,6 % en 2011-2012. Le counselling individuel est demeuré stable, avec 14694 interventions, mais sa proportion par rapport à toutes les interventions des SAE a légèrement augmenté pour s'établir à 61,6 %.

Le vaste recours aux SAE par la province témoigne de son engagement ferme à aider les personnes aptes au travail qui cherchent activement un emploi, et à offrir un soutien important aux clients faisant face à de multiples obstacles. En 2012-2013, les clients du Nouveau-Brunswick ont participé à 2,04 interventions chacun en moyenne. Les dépenses totales engagées au titre des SAE ont diminué, pour se fixer à 10,2 millions de dollars (-4,8 %).

4.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses que le Nouveau-Brunswick a consacrées aux PMT et à la R et I se sont chiffrées à 7,9 millions de dollars par rapport à 4,5 millions de dollars en 2011-2012, une augmentation importante de 76,4 % d'une année à l'autre. Les interventions liées aux PMT (7,6 millions de dollars) et à la R et I (307 000 dollars) ont fortement augmenté (+74,8 % et +130,8 %, respectivement), témoignant ainsi d'un engagement permanent à aider les employeurs des secteurs en croissance à gérer leurs besoins en ressources humaines et à faire avancer les programmes d'innovation.

4.4 Gestion axée sur les résultats

Les principales conclusions tirées de l'évaluation sommative du Nouveau-Brunswick, qui a pris fin en 2009, ont fait ressortir le besoin d'améliorer le système d'information pour la gestion des dossiers de la clientèle de la province; de rehausser la qualité et la diffusion de l'IMT; et d'améliorer la prestation des programmes et des politiques. Pour donner suite à ces conclusions, le Nouveau-Brunswick :

- a mis en œuvre un nouveau système d'information pour la gestion des dossiers de la clientèle (*ContactNB.net*), et amélioré la saisie des données et la production de rapports;
- a réalisé des investissements stratégiques dans des programmes, services et partenariats novateurs dans le but d'aider les citoyens à décrocher un emploi à temps plein et à le conserver;
- s'est efforcée d'optimiser le taux de participation, de répondre à la demande de travailleurs qualifiés, et de veiller à ce que les programmes et services soient davantage axés sur les besoins des clients;
- a examiné les programmes pour s'assurer que leur conception et leur application sont fondées sur des données probantes;
- a continué à améliorer l'IMT en élaborant des outils, comme les profils de professions.

4.5 Modèle de prestation

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick coordonne la prestation des programmes semblables aux PEMS qui visent à aider les Néo-Brunswickois à acquérir les compétences et l'expérience de travail nécessaires pour décrocher un emploi à temps plein et le conserver. Le Ministère gère 19 Centres d'information sur les carrières situés dans sept bureaux régionaux. Ces centres offrent des prestations d'emploi directement ou par l'intermédiaire de tiers fournisseurs de services. Ces derniers dispensent des services spécialisés et des SAE.

5. Québec

En 2012-2013, les conditions du marché du travail se sont améliorées pour une quatrième année consécutive au Québec. La province a enregistré des gains considérables (+63 700) au niveau de l'emploi et a connu une baisse du nombre de personnes qui étaient à la recherche d'un emploi (-7 500). Par conséquent, le taux de chômage a diminué de 0,3 point de pourcentage pour s'établir à 7,6 %, soit le plus bas niveau enregistré depuis la récession de la fin des années 2000. Alors qu'un nombre important d'emplois à temps plein ont été créés (+61 900), le nombre d'emplois à temps partiel est resté plus ou moins le même (+1 900). Le nombre d'emplois s'est accru dans les industries de services du Québec (+36 300 ou +1,2 %), les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (+39 100), de l'information, de la culture et des loisirs (+21 300), ainsi que des services d'enseignement (+14 500) affichant les hausses les plus élevées à ce chapitre. Le secteur de la production des biens a progressé davantage (+3,3 %), la plupart des gains ayant été réalisés dans les secteurs de la construction (+16 600) et de la fabrication (+14 800).

Une faible croissance de la population et une main-d'œuvre vieillissante, jumelées à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, demeurent les principales difficultés auxquelles le Québec se heurte. Pour contrer ces problèmes, la province a orienté ses efforts sur la prévention des mises à pied, la récupération et la création d'emplois, l'accroissement du taux d'activité et de la productivité, et une meilleure capacité des entreprises à s'adapter aux changements. En février 2013, la province a lancé une nouvelle stratégie relative au marché du travail,

Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires, dans le but d'améliorer le soutien offert aux groupes sous-représentés.

En tout, 199 371 Québécois ont participé à des programmes semblables aux PEMS, ce qui constitue une augmentation de 3,2 % par rapport à 2011-2012 et de 9,9 % sur une période de dix ans. Les prestataires actifs (119 771) représentaient toujours la majorité des

Québec			
Faits saillants relatifs aux PEMS			
Clients servis : 199 371			
Assurance-emploi	Clients non assurés		
144 852 ↓	54 519 ↑		
Actifs	Anciens	Clients non assurés	
60,1 % ↓	12,6 % ↓	27,3 % ↑	
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)	
17,0 % ↑	70,5 % ↓	12,5 % ↑	
Interventions : 237 744			
	2012-2013	Variation sur 12 mois	
Prestations d'emploi	41 321	4,5 % ↓	
Mesures de soutien : SAE	196 423	7,8 % ↑	
Proportion relative des interventions			
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)	
Prestations d'emploi	17,4 %	1,8 ↓	
Mesures de soutien : SAE	82,6 %	1,8 ↑	
Affectation : 584,0 millions de \$			
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois	
Prestations d'emploi	335,8 \$	5,0 % ↓	
Mesures de soutien			
· SAE	139,7 \$	8,0 % ↑	
· PMT et R et I	108,6 \$	2,1 % ↑	
Dépenses totales²	584,0 \$	0,9 % ↓	
Gestion fondée sur les résultats			
Indicateur	Total		
Prestataires actifs servis	144 852 ³		
Retours au travail	49 757		
Prestations non versées (en millions de \$)	230,49 \$		

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

³ Au Québec, l'objectif quant au nombre de clients servis vise à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires.

clients servis (60,1 %), même si leur proportion relative a reculé de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le nombre d'anciens prestataires est demeuré relativement stable, à 25081, alors que le nombre de clients non assurés a augmenté de 15,9 % pour atteindre 54519, ce qui représente une proportion croissante (27,3 %) du nombre total de clients servis. En tout, les clients ont participé à un total de 237 744 interventions (+5,5 %). Les prestations d'emploi représentaient 17,4 % de l'ensemble des interventions réalisées dans la province, alors que les SAE comptaient pour 82,6 % de toutes les interventions. En 2012-2013, 49 757 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite de leur participation aux programmes. Étant donné le nombre de retours au travail, le montant total des économies au Compte d'assurance-emploi est estimé à 230,5 millions de dollars. Les dépenses se sont chiffrées à 584,0 millions de dollars.

5.1 Prestations d'emploi

En 2012-2013, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a diminué de 4,5 % pour atteindre 41 321, soit le niveau le plus bas en dix ans. La répartition des interventions liées aux prestations d'emploi a légèrement changé en raison d'une variation inégale du nombre de participants. Le volet régulier du DC, qui constitue une priorité pour le Québec, a augmenté de 0,4 % pour passer à 27 199 interventions, et sa proportion a grimpé de 3,2 points de pourcentage de sorte qu'il comptait pour 65,8 % de l'ensemble des prestations. L'ATI a décliné de 5,1 % pour se fixer à 1 918 interventions, et les SSC ont enregistré une baisse de 1,6 %, avec 6 423 interventions. Le nombre d'interventions liées au SRC a diminué de 24,3 %, pour atteindre 5 781¹⁵. Les dépenses au titre des prestations d'emploi ont diminué de 5,0 % pour s'établir à 335,8 millions de dollars.

QUÉBEC PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi
SSC	Subventions salariales
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant
SRC	Supplément de retour au travail
Mesures de soutien	
SAE	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation

5.2 Mesures de soutien : SAE

En 2012-2013, le recours des Québécois aux SAE a atteint son plus haut niveau en dix ans, avec 196 423 interventions. Deux facteurs expliquent cette hausse : les efforts déployés par la province pour joindre les personnes exerçant une profession dont les compétences sont recherchées, en les ciblant grâce aux données de la partie I de l'assurance-emploi; ainsi que l'augmentation considérable du nombre de clients non assurés. Les services d'emploi (118 494 interventions) ont augmenté de 1,4 % par rapport à 2011-2012 et, avec une proportion de 60,3 %, ils comptaient toujours pour la majorité des interventions des SAE. Le counselling individuel a augmenté de façon notable pour atteindre son niveau le plus élevé en dix ans, avec 45 590 interventions, tandis que la province mettait en œuvre des services personnalisés de placement et d'information sur le marché du travail en juin 2011. Ces services ont continué à prendre de l'ampleur et ils étaient pleinement établis en 2012-2013. Leur proportion a aussi connu une montée, de sorte qu'ils regroupaient 23,2 % des interventions sur l'ensemble des SAE, comparativement à 14,1 % en 2011-2012. Les services de groupe ont décliné pour atteindre leur plus faible niveau en dix ans, avec 32 339 interventions. Les dépenses au titre des SAE se sont chiffrées à 139,7 millions de dollars, une augmentation de 8,0 % d'une année à l'autre.

¹⁵ Le Québec n'offre aucun programme financé par l'EDMT qui soit semblable au volet apprentis du DC.

5.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

La province a soutenu le développement des compétences de ses travailleurs qui étaient susceptibles de perdre leur emploi, ainsi que l'amélioration de diverses fonctions liées à la gestion des ressources humaines. Les dépenses totales du Québec au titre des PMT ont augmenté pour atteindre 108,3 millions de dollars, par rapport à 92,3 millions de dollars en 2003-2004. Ces dépenses représentaient 18,5 % de toutes les dépenses engagées par la province pour des programmes semblables aux PEMS. Le total du financement consacré à la R et I a diminué de 37,0 % pour atteindre 264 000 dollars, son niveau le plus bas en huit ans.

5.4 Gestion fondée sur les résultats

D'après les recommandations formulées à la suite de la dernière évaluation sommative du Québec réalisée en 2003, la province devait revoir ses méthodes pour choisir les clients qui participeraient aux PEMS et aux interventions afin d'améliorer le rapport coût-efficacité. À la lumière de ces résultats, le Québec :

- a collaboré avec Service Canada afin de mettre en œuvre l'application Repérage, Référence et Rétroaction (RRR), qui cible de façon proactive les prestataires d'assurance-emploi susceptibles d'être confrontés à des obstacles à l'emploi, de même que ceux qui exercent une profession recherchée;
- a mis en œuvre le Pacte pour l'emploi en 2008, qui visait à accroître la participation aux SAE, à mieux cerner et cibler les besoins des clients, ainsi qu'à élargir l'accès au DC et aux SSC;
- a mis en œuvre son plan stratégique 2011-2014, qui favorisait une participation accrue de la part des particuliers, des entreprises et des partenaires au développement et à la prospérité de la province;
- a mené une série d'études portant sur les groupes vulnérables pour veiller à ce qu'ils puissent bénéficier de services universels dans un milieu accueillant, et pour faire en sorte que l'information sur le marché du travail et les placements soient adaptés à leurs besoins.

5.5 Modèle de prestation

Emploi-Québec, une unité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, coordonne les services d'emploi publics de la province. Ceux-ci sont offerts par 130 centres locaux d'emploi et points de services dans 17 régions administratives. L'unité travaille également avec 17 conseils régionaux de partenaires du marché du travail, regroupant des représentants d'employeurs, des travailleurs, des établissements de formation, des partenaires de prestation de services et d'autres intervenants clés. Les conseils examinent les enjeux du marché du travail propres à leur région respective, et proposent à la Commission des partenaires du marché du travail un plan d'action pour répondre aux besoins locaux. Les conseils adaptent également les mesures et les services offerts par Emploi-Québec en fonction des besoins régionaux. Emploi-Québec offre, de concert avec ses partenaires du marché du travail, des services d'emploi publics généraux et spécialisés, de même que des services aux employeurs.

6. Ontario

En 2012-2013, la croissance du chômage (+1,9 %) a dépassé les gains au niveau de l'emploi (+0,9 %). Le taux de chômage a légèrement augmenté (+0,1 point de pourcentage), pour s'établir à 7,8 %. L'emploi à temps plein s'est accru au même rythme que l'emploi à temps partiel. L'amélioration de l'emploi s'était concentrée dans le secteur des services de la province (71 300), alors que les services d'enseignement (+32 100); de l'hébergement et de la restauration (+30 500); ainsi que de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+13 800) dominaient à ce chapitre pour l'ensemble des industries. L'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (-23 000) et celle de l'administration publique (11 800) ont connu les plus grandes pertes au chapitre de l'emploi. Les industries productrices de biens de l'Ontario ont aussi essuyé des pertes (-12 800), le secteur de la construction étant celui où l'emploi a décliné le plus (-14 500).

L'économie de l'Ontario a continué de croître et de générer des emplois en dépit d'un contexte économique mondial difficile. La province cherche à relever le taux d'activité et à favoriser l'intégration sur le marché du travail des groupes sous-représentés, dont les immigrants, les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones, en leur offrant la possibilité de développer leurs compétences ainsi que

des services d'emploi. Le chômage chronique demeure une préoccupation constante pour l'Ontario, puisque la proportion de personnes qui ont été en chômage pendant au moins 27 semaines est beaucoup plus élevée qu'elle ne l'était avant la récession.

L'Ontario a effectué des investissements stratégiques dans le développement des compétences et les services d'emploi afin d'améliorer davantage ses programmes et de mieux préparer les Ontariens à leur emploi actuel ou à un futur emploi. La province favorise en outre l'achèvement de l'apprentissage dans le but d'accroître l'offre de travailleurs qualifiés, et continue de soutenir le programme Deuxième carrière, qui est conçu pour aider les travailleurs mis à pied à accéder à de la formation et à trouver des emplois dans des secteurs en croissance.

En tout, 154 158 clients ont participé à des programmes semblables aux PEMS en Ontario en 2012-2013. Il s'agit d'une importante hausse de 16,8 % d'une année à l'autre. La province a également fourni à environ 300 000 autres personnes — qui n'ont pas été prises en compte dans le total des clients servis — des services comme un accès à des sites d'emploi en ligne et à de l'information sur la recherche d'emploi. Deux des trois types de clients ont enregistré une hausse : le nombre de prestataires actifs a augmenté de 4,7 % pour s'établir à 66 748, et le nombre de clients non assurés s'est accru de façon notable (+44,5 %) pour atteindre un total de 66 703. Le nombre d'anciens prestataires a, quant à lui, diminué de 6,2 % pour se fixer à 20 707. La hausse marquée du nombre de clients non assurés a eu pour effet de modifier la composition de la clientèle : la proportion de prestataires actifs (43,3 %) et celle des anciens prestataires (13,4 %) ont légèrement décliné d'une année à l'autre, alors que la proportion de clients non assurés a augmenté de façon significative pour atteindre 43,3 %, comparativement à 35,0 % seulement l'année précédente. Les clients ont participé à 173 713 (+19,1 %) interventions semblables aux PEMS. Les interventions des SAE comptaient pour 81,9 % de toutes les interventions, ce qui représente une importante augmentation comparativement à 74,5 % l'année précédente. En tout, 36 111 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite de leur participation aux programmes des PEMS. Les dépenses consacrées aux PEMS se sont chiffrées à 560,0 millions de dollars.

Ontario

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 154 158		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
87 455 ↑		66 703 ↑
Actifs	Anciens	Clients non assurés
43,3 % ↓	13,4 % ↓	43,3 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
19,9 % ↑	69,3 % ↓	10,8 % ↑
Interventions : 173 714		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	31 490	15,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	142 223	31,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	18,1 %	7,4 % ↓
Mesures de soutien : SAE	81,9 %	7,4 % ↑
Affectation : 560,0 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	286,8 \$	12,0 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	258,4 \$	19,4 % ↑
· PMT et R et I	14,8 \$	41,1 % ↑
Dépenses totales²	560,0 \$	1,3 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	66 748	
Retours au travail	36 111	
Prestations non versées (en millions de \$)	227,71 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

6.1 Prestations d'emploi

L'Ontario a réalisé 31 490 (-15,5 %) interventions liées aux prestations d'emploi en 2012-2013. Toutes les prestations ont enregistré une baisse quant au nombre d'interventions offertes, le volet régulier du DC ayant été le plus touché (-29,7 %), suivi par l'ATI (26,0 %), les PCE (-13,3 %), les SSC (-10,5 %) et le volet apprentis du DC (-2,3 %). Malgré la légère baisse des interventions liées au volet apprentis du DC, leur proportion par rapport au reste des prestations a augmenté pour atteindre 52,7 %,

un sommet sans précédent en dix ans — témoignant d'un engagement soutenu au développement des compétences. Les dépenses liées aux prestations d'emploi totalisaient 286,8 millions de dollars en 2012-2013 (-12,0 %).

ONTARIO PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Placement avec mesures incitatives
ATI	Prestations pour travail autonome en Ontario
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario
DC-R	Deuxième carrière
DC-A	Développement des compétences - apprentis
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario - Services d'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario
R et I	Recherche et Innovation

6.2 Mesures de soutien : SAE

L'Ontario a réalisé 142 223 interventions des SAE en 2012-2013, une augmentation de 31,0 % d'une année à l'autre. Toutes les interventions des SAE ont été consignées dans la catégorie « counselling individuel »¹⁶. Les dépenses au titre des SAE se sont chiffrées à 258,4 millions de dollars, une importante augmentation de 19,4 % d'une année à l'autre.

6.3 Autres mesures de soutien

Le total des dépenses de l'Ontario pour les PMT et la R et I a atteint 14,8 millions de dollars (+41,1 %) en 2012-2013. Les dépenses consacrées aux PMT ont augmenté d'environ quatre millions de dollars sur 12 mois. En dépit de cette hausse, le financement affecté aux PMT ne représentait que 2,6 % des dépenses totales liées aux PEMS, comparativement à son niveau record en dix ans, qui était de 4,0 % en 2003-2004.

L'Ontario a conclu des partenariats avec de nombreux secteurs afin de réaliser d'autres initiatives liées aux PMT. Le Secrétariat de la construction de l'Ontario a présenté une exposition professionnelle d'une durée de trois jours, intitulée *Future Building 2012*, en vue de promouvoir l'industrie de la construction comme choix de carrière valorisant. Le Conseil des carrières

culturelles de l'Ontario a créé des possibilités de recherche afin d'améliorer les compétences conventionnelles et numériques en affaires dont les travailleurs du domaine culturel ont besoin pour profiter davantage des perspectives de croissance économique, autant à l'échelle nationale qu'internationale. L'*Ontario Non Profit Network* a aidé le secteur des organismes sans but lucratif à renforcer ses capacités en réglant certaines des principales difficultés auxquelles il faisait face sur le plan des ressources humaines, notamment un manque de leadership dans les postes de niveau supérieur et un manque de diversité dans sa population active.

6.4 Gestion fondée sur les résultats

Selon les principales conclusions tirées de l'évaluation sommative de l'Ontario, la province devrait sensibiliser davantage les clients aux programmes et aux services et améliorer l'information pour leur permettre de faire des choix éclairés en matière de programme et de formation. L'évaluation sommative couvrait une période de référence au cours de laquelle les PEMS étaient offertes par le gouvernement fédéral. L'entière responsabilité des PEMS a été transférée à la province le 1^{er} janvier 2007. Depuis la fin de l'évaluation, l'Ontario :

- a sensibilisé davantage les clients à sa vaste gamme de programmes et de services en mettant en place un modèle réseau de prestation de services à guichet unique, et en intégrant les programmes offerts par la province aux programmes d'emploi financés par le fédéral;
- a amélioré l'information offerte aux clients en renforçant les contrats axés sur le rendement qui ont été établis avec les agents des tiers fournisseurs de services;
- a utilisé davantage Internet dans le cadre d'une approche polyvalente pour promouvoir les programmes d'emploi et la croissance de l'emploi (p. ex., encourager l'achèvement de l'apprentissage et continuer de soutenir le programme de formation Deuxième carrière afin d'accroître l'offre de travailleurs qualifiés).

¹⁶ Outre le counselling individuel, les interventions comprennent notamment la gestion des cas, l'évaluation, l'élaboration d'un plan d'action, le jumelage d'emplois et de travailleurs, les placements et les mesures incitatives, l'observation au poste de travail, l'assistance professionnelle et l'aide au maintien de l'emploi, la préparation à la vie active et l'accès à l'information sur le marché du travail. L'Ontario ne consigne qu'une intervention de counselling individuel par client des SAE.

6.5 Modèle de prestation

Les services d'emploi d'Emploi Ontario donnent accès à de nombreux programmes semblables aux PEMS à un seul endroit. Ces services comprennent l'information sur la formation et les possibilités d'emploi locales; l'accès et le renvoi à d'autres programmes et services offerts par Emploi Ontario, dont les prestations de formation comme Deuxième carrière, Alphabétisation et formation de base et les prestations d'aide au travail indépendant; ainsi que la planification concertée du service à la clientèle et des mesures qui prévoient des services de placement et de jumelage d'emploi, un soutien pour aider les clients à conserver leur emploi ou à achever une formation, et un soutien structuré et individualisé permettant de mener une recherche d'emploi fructueuse. Le réseau des services d'emploi regroupe 171 tiers fournisseurs de services et compte plus de 400 points de service partout en Ontario.

7. Manitoba

En 2012-2013, le marché du travail s'est légèrement amélioré au Manitoba en raison d'une importante baisse du chômage (-1 300) et des gains notables au chapitre de l'emploi (+8 100), principalement dans les emplois à temps plein (+7 000). Les trois quarts des nouveaux emplois au Manitoba ont été créés dans le secteur des services (+5 900), et le reste, dans le secteur de la production des biens (+2 200), avec en tête l'industrie de la construction (+2 400).

Les difficultés auxquelles était confronté le marché du travail au Manitoba comprenaient les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans plusieurs régions et secteurs de la province; les changements démographiques (p. ex., une immigration accrue, une main-d'œuvre vieillissante et une population autochtone ayant un niveau de scolarité plus faible); ainsi que des problèmes liés à l'attachement au marché du travail en dépit d'une économie souple.

Le Manitoba a établi un certain nombre de priorités pour 2012-2013 afin de remédier à ces défis. La province entendait notamment accroître le taux d'activité de la main-d'œuvre actuelle; aider les personnes qui font face à des obstacles pour intégrer le marché du travail et y rester (Autochtones, travailleurs sous-employés et prestataires d'une aide au revenu); et aider les immigrants à s'intégrer avec succès au marché du travail. La province a continué à mettre de l'accent sur l'offre de formation adéquate dans toutes ses régions, afin que les Manitobains puissent satisfaire les besoins des employeurs à la recherche

de travailleurs qualifiés dans les collectivités rurales, nordiques et éloignées (p. ex., en améliorant et en élargissant le programme d'apprentissage du Sceau rouge pour répondre à la demande d'un marché du travail en évolution).

Au Manitoba, le nombre total de clients qui ont participé à des programmes semblables aux PEMS en 2012-2013 a légèrement décliné pour atteindre 28 957 (-1,2 %), puisque l'économie de la province a continué de s'améliorer. Les prestataires actifs ont enregistré un léger recul de 0,8 %,

Manitoba		
Faits saillants relatifs aux PEMS		
Clients servis : 28 957		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
15 588 ↓	13 369 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
40,6 % ↑	13,3 % ↑	46,2 % ↓
Jeunes (15-24)¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
22,1 % ↑	69,3 % ↓	8,5 % ↑
Interventions : 52 671		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	6 755	1,8 % ↑
Mesures de soutien : SAE	45 916	2,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	12,8 %	0,0 -
Mesures de soutien : SAE	87,2 %	0,0 -
Affectation : 44,1 millions de \$		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Dépenses	(en millions de \$)	
Prestations d'emploi	26,0 \$	10,4 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	10,3 \$	0,2 % ↓
· PMT et R et I	7,8 \$	41,9 % ↑
Dépenses totales²	44,1 \$	1,6 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	11 744	
Retours au travail	8 056	
Prestations non versées (en millions de \$)	43,51 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

avec 11 744 participants. Le nombre de clients non assurés est passé à 13 369 (-2,4 %), alors que le nombre d'anciens prestataires s'est accru de 1,8 %, pour s'établir à 3 844. Cependant, la proportion de ces clients est demeurée relativement stable. Le Manitoba a réalisé 52 671 interventions en 2012-2013, ce qui représente un bond important par rapport aux dix dernières années (+19,3 %). Cette hausse reflète le changement de clientèle au Manitoba, constituée de chômeurs de courte durée et de clients non assurés qui ont besoin de plus d'aide pour réintégrer le marché du travail. La proportion des prestations d'emploi (12,8 %) et celle des mesures de soutien (87,2 %) n'ont pas changé, ce qui témoigne de la stabilité économique de la province. En tout, 8 056 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite de leur participation aux programmes. Les dépenses liées aux PEMS se sont chiffrées à 44,1 millions de dollars.

7.1 Prestations d'emploi

Les interventions liées aux prestations d'emploi ont augmenté (+1,8 %) d'une année à l'autre, pour atteindre 6 755 interventions. Le volet apprentis du DC s'est accru de 2,3 %, avec 3 775 participants, soit le nombre le plus élevé en dix ans. Les interventions de ce volet comptaient pour la majorité (55,9 %) des prestations, étant donné que le Manitoba s'est attaché à remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre et à accroître les occasions d'apprentissage afin de satisfaire la demande du marché du travail. Le recours aux SSC a plus que doublé (+119,5 %), alors que l'ATI et les PCE affichaient une hausse, de 14,0 % et de 7,4 %, respectivement. À l'inverse, le volet régulier du DC a décliné de 2,0 %, et sa part des interventions liées aux prestations a glissé à 36,9 %, comparativement à 38,3 % en 2011-2012. Le recul du volet régulier du DC tient à la baisse du nombre de prestataires actifs servis et à l'attention constante accordée au volet apprentis du DC. Une fois regroupés, les deux volets du DC comptaient toujours pour la majorité des prestations (92,8 %) offertes. Les dépenses au titre des prestations d'emploi totalisaient 26,0 millions de dollars, comparativement à 29,0 millions de dollars en 2011-2012.

MANITOBA PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour l'emploi
DC	Développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

7.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions des SAE réalisées au Manitoba en 2012-2013 ont atteint un sommet sans précédent en dix ans, avec 45 916 interventions. Cette hausse notable de 22,8 %, par rapport aux niveaux atteints en 2003-2004, témoigne d'un intérêt accru à l'égard des services de préparation à l'emploi. Les services d'emploi sont demeurés stables, avec 28 218 interventions, tandis que le counselling individuel a beaucoup augmenté d'une année à l'autre (+6,9 %) pour atteindre 17 698 interventions. Le total des dépenses affectées aux SAE est demeuré stable, à 10,3 millions de dollars.

7.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses totales que le Manitoba a consacrées aux PMT et à la R et I ont augmenté de façon importante d'une année à l'autre (+41,9 %) pour atteindre 7,8 millions de dollars en 2012-2013, représentant ainsi une plus forte proportion (17,7 %) de l'ensemble des dépenses liées aux programmes semblables aux PEMS. Les dépenses des PMT ont augmenté de 47,5 %, pour s'établir à 7,0 millions de dollars. Le Manitoba a continué d'accorder la priorité aux interventions axées sur la demande, afin de mieux répondre aux besoins de l'industrie et des employeurs sur le plan de la main-d'œuvre. Le financement des PMT a soutenu des activités d'adaptation de la main-d'œuvre, la planification des ressources humaines, l'analyse du marché du travail et le développement de l'infrastructure de formation.

7.4 Gestion fondée sur les résultats

Selon les principales conclusions tirées de l'évaluation sommative du Manitoba qui a été réalisée en 2012, d'autres améliorations devaient être apportées. Il fallait notamment se pencher sur les problèmes liés à l'accès aux PEMS dans les régions rurales et éloignées, et régler les problèmes liés à la pertinence de l'aide financière accordée en tenant compte du type de client ou des caractéristiques de la participation. Pour donner suite à ces conclusions, le Manitoba :

- a élaboré un nouveau modèle intégré de prestation de services liés au marché du travail, en plus d'offrir aux personnes confrontées à de multiples obstacles des interventions intégrées en améliorant les programmes actuels d'emploi et de développement des compétences et en fournissant un soutien personnalisé;
- a augmenté le nombre de possibilités de formation offertes aux apprentis dans le cadre de la *Rural and Northern Apprenticeship Strategy*;
- a mis en œuvre le *Training to Employment Pathway* partout dans la province, en plus d'harmoniser la formation axée sur les compétences avec la demande de travailleurs qualifiés de la part des employeurs;
- a travaillé en collaboration avec des intervenants pour aider les gens à établir un lien avec le marché du travail en nouant des partenariats communautaires et d'autres axés sur l'industrie;
- a continué de surveiller les niveaux de la partie II de l'assurance-emploi en lien avec les besoins recensés des clients, en attachant une plus grande importance à leur participation plus tôt au cours de leur période de prestations d'assurance-emploi en vue de favoriser un retour plus rapide au travail.

7.5 Modèle de prestation

À la fin de l'exercice 2012-2013, le Manitoba a mis en œuvre un nouveau modèle de prestation de services entièrement intégré, qui offre un guichet unique donnant accès à une gamme complète de services d'emploi et de formation pour tous les Manitobains, y compris les chercheurs d'emploi et les employeurs. Ce nouveau modèle favorise davantage la mise en rapport des gens avec les occasions d'emploi par l'entremise des conseils sectoriels financés par la province, ainsi que la création de liens privilégiés avec l'industrie et les employeurs. Le Manitoba continue d'intégrer ses services et ses programmes d'apprentissage, d'emploi et de perfectionnement de la main-d'œuvre

afin que les gens bénéficient d'une expérience commune axée sur les clients dans tous ses bureaux de prestation de services. Le Manitoba gère 14 centres d'emploi qui offrent des services directement et qui effectuent des renvois vers des tiers fournisseurs de services pour des interventions particulières (p. ex., développement des compétences, ressources humaines pour les employeurs et capacités communautaires). Les services d'emploi sont offerts par le biais de partenariats avec des groupes communautaires et des groupes d'employeurs qui fournissent également de la formation axée sur des projets et de la formation en milieu de travail.

8. Saskatchewan

En 2012-2013, le marché du travail en Saskatchewan a continué de s'affermir pour une deuxième année consécutive. Les niveaux d'emploi ont augmenté considérablement (+16 200), la majorité des gains se portant du côté des emplois à temps plein (88,3 %), et les niveaux de chômage ont décliné (-6,0 %). Par conséquent, le taux de chômage en Saskatchewan a diminué de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 4,4 %, soit le plus faible niveau depuis 2008-2009. L'emploi dans le secteur de la production des biens de la province a connu une croissance rapide (+7,7 %), l'industrie de la construction, les services publics et l'agriculture affichant les plus fortes hausses à ce chapitre. Le secteur des services a aussi connu une croissance, bien que moins rapide (+1,5 %). L'amélioration de l'emploi a été légèrement plus favorable pour les hommes sur le marché du travail.

La vigueur de l'économie dans la province a créé une forte demande de travailleurs qualifiés et formés dans un marché du travail déjà restreint qui s'est resserré davantage en 2012-2013. Les difficultés auxquelles était confronté le marché du travail en Saskatchewan comprenaient les préoccupations grandissantes par rapport aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi qu'une plus forte pression exercée sur le marché du travail en raison du vieillissement de la population active et d'une concurrence accrue pour les travailleurs qualifiés. Pour répondre à ces défis, la province a établi un certain nombre de priorités clés qui consistaient notamment à édicter des règles pour un développement responsable des ressources; à élaborer des stratégies pour attirer des travailleurs qualifiés et les retenir; et à stimuler la croissance économique et la compétitivité, l'immigration, la gestion de l'énergie et des ressources, ainsi que le développement économique pour les Premières nations,

les Métis et les régions du Nord. La Saskatchewan considérait en outre les mesures suivantes comme étant importantes pour améliorer son marché du travail : trouver des travailleurs qualifiés pour assurer une croissance économique durable; soutenir la transition vers l'emploi pour les étudiants et les chômeurs; diminuer le taux de chômage chez les groupes autochtones; et combler l'écart entre le niveau de scolarité des populations autochtones et non autochtones.

Saskatchewan		
Faits saillants relatifs aux PEMS		
Clients servis : 13 697		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
12 949 ↓	748 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
74,2 % ↑	20,4 % ↓	5,5 % ↓
Jeunes (15-24)¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
14,2 % ↓	78,2 % ↑	7,5 % ↑
Interventions : 18 529		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	8 034	4,3 % ↓
Mesures de soutien : SAE	10 495	14,6 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	43,4 %	2,8 % ↑
Mesures de soutien : SAE	56,6 %	2,8 % ↓
Affectation : 37,1 millions de \$		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Dépenses	(en millions de \$)	
Prestations d'emploi	28,3 \$	4,8 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	6,8 \$	24,1 % ↑
· PMT et R et I	2,0 \$	22,6 % ↓
Dépenses totales²	37,1 %	1,8 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	10 161	
Retours au travail	5 784	
Prestations non versées (en millions de \$)	55,56 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En tout, 13 697 clients ont pris part à des interventions semblables aux PEMS en Saskatchewan en 2012-2013, une diminution de 7,2 % d'une année à l'autre. Les chiffres ont décliné pour tous les types de clients. Les prestataires actifs ont connu une faible diminution (-4,4 %), tandis que les anciens prestataires (-14,7 %) et les clients non assurés (-14,0 %) affichaient des baisses importantes. De plus, la répartition de ces clients a quelque peu changé. La proportion de prestataires actifs a augmenté pour atteindre 74,2 %, alors que celles des anciens prestataires (20,4 %) et des clients non assurés (5,5 %) a diminué. Les clients ont bénéficié de 18 529 interventions (-10,4 %). La proportion des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions s'est accrue pour s'établir à 43,4 %, alors que les SAE ont chuté à 56,6 %. En tout, 5 784 clients de l'assurance-emploi ont fait un retour au travail après leur participation aux programmes. Les dépenses affectées aux programmes semblables aux PEMS sont demeurées stables, à 37,1 millions de dollars.

8.1 Prestations d'emploi

En 2012-2013, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes en Saskatchewan est passé à 8 034, ce qui représente un léger recul de 4,3 % d'une année à l'autre. Cette baisse concorde avec la diminution du nombre de prestataires actifs. Les tendances des activités relatives aux prestations d'emploi ont varié. Le volet apprentis du DC a très peu changé, avec 6 652 participants. Il représente toujours une proportion croissante (82,8 %) des prestations totales, ce qui témoigne de l'intérêt soutenu à l'égard des possibilités de formation axée sur les compétences pour satisfaire à la demande de travailleurs qualifiés. À l'inverse, le nombre d'interventions du volet régulier du DC a diminué de 17,3 % en passant à 1 295 interventions, soit le nombre le plus bas en neuf ans. De façon similaire, l'ATI a chuté pour atteindre son plus faible niveau en quatre ans, avec 87 participants (-32,0 %). Dans l'ensemble, les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 4,8 %, pour atteindre 28,3 millions de dollars.

SASKATCHEWAN PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Job Start/Future Skills
ATI	Programme d'aide au travail indépendant
PCE	Programmes d'emploi
DC	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation

Mesures de soutien

SAE	Programme d'intégration au travail
PMT	Partenariats sectoriels Partenariats de planification régionale
R et I	Recherche et Innovation

8.2 Mesures de soutien (SAE)

La Saskatchewan a offert 10 495 interventions dans le cadre des SAE en 2012-2013, un déclin important de 14,6 % d'une année à l'autre. Les services d'emploi ont reculé de 9,3 %, avec 5 491 interventions, mais leur proportion a augmenté de sorte qu'ils comptaient pour 52,3 % de toutes les interventions des SAE. De même, le counselling individuel (4 447) ainsi que les services de groupe (557) ont enregistré une baisse, de 20,7 % et de 12,1 %, respectivement. Malgré la diminution du nombre d'interventions, les dépenses des SAE ont totalisé 6,8 millions de dollars, une somme qui représente une hausse marquée de 24,1 % sur 12 mois et qui est de 186,7 % plus élevée qu'en 2003-2004.

8.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses totales de la Saskatchewan au titre des PMT et de la R et I ont considérablement diminué (-22 %) pour atteindre leur plus faible niveau en 10 ans, soit 2,0 millions de dollars. Le financement des PMT a chuté de 17,2 % pour s'établir à 1,7 million de dollars, et le reste des fonds (0,3 million de dollars) a servi à financer des initiatives de R et I, ce qui représente un déclin de 46,1 %.

8.4 Gestion fondée sur les résultats

Les principales conclusions de l'évaluation sommative de la Saskatchewan ont permis de relever des domaines nécessitant d'autres améliorations. Il faudrait notamment accroître les services offerts aux employeurs pour la planification de la main-d'œuvre, le recrutement et le maintien en poste; réaliser des progrès en ce qui concerne l'échange des données;

et fournir plus rapidement aux clients de l'information sur les programmes. Pour donner suite à ces conclusions, la Saskatchewan :

- a collaboré davantage avec les employeurs afin de hausser les taux de recrutement et de maintien en poste. De plus, la province et le gouvernement du Canada ont travaillé avec l'industrie et d'autres ministères à vocation analogue (Entreprise Saskatchewan et Industrie Canada) pour répondre aux besoins propres à certaines régions, besoins qui ont été déterminés par l'entremise des tables de planification concertée;
- a créé un guichet unique pour la prestation des services d'emploi;
- a élaboré de nouvelles stratégies relatives au marché du travail afin de répondre aux besoins du marché du travail en matière de développement et de déterminer la façon de mesurer les résultats et d'en rendre compte.

Depuis l'achèvement de l'évaluation sommative, la province continue de développer son modèle de prestation de services, de rehausser la pertinence de ses programmes et services d'emploi, et d'améliorer sa responsabilité en tenant compte des besoins actuels du marché du travail.

8.5 Modèle de prestation

La *Labour Market Division*, du ministère de l'Économie, gère la prestation d'une vaste gamme de programmes d'emploi et de services de perfectionnement professionnel et de formation dans 19 points de service relatifs au marché du travail Canada-Saskatchewan. La province est divisée en cinq régions d'emploi possédant des caractéristiques géographiques et démographiques uniques pour accélérer et améliorer la prestation des services d'emploi. Ceux-ci comprennent les services autogérés, les services assistés et **Saskjobs.ca**. Le ministère est responsable du soutien à la formation et à l'emploi qui est offert aux clients de l'assurance-emploi. Le financement alloué en vertu de la *Skills Training Allocation* soutient la formation axée sur l'industrie dans les établissements de formation publics. De plus, les clients de l'assurance-emploi peuvent bénéficier d'une formation directement liée à l'emploi par l'entremise du programme des Prestations de formation professionnelle. Ces programmes axés sur la demande permettent de répondre aux besoins des employeurs de la Saskatchewan dans les secteurs où la demande de travailleurs est très forte.

9. Alberta

En 2012-2013, les résultats du marché du travail en Alberta se sont améliorés pour une troisième année consécutive, alors que les niveaux d'emploi ont atteint un nouveau sommet avec 2 160 700 emplois. Il s'agit d'une augmentation de 50 000 emplois d'une année à l'autre (+2,4 %). En tout, 55 600 emplois à temps plein ont été créés, mais l'emploi à temps partiel a connu un léger recul (-5 700). Parallèlement, les niveaux de chômage ont chuté de 13,1 %, de sorte que le taux de chômage dans la province a diminué de 0,7 point de pourcentage. Plus de 39 900 possibilités d'emploi ont été créées dans le secteur de la production des biens en Alberta, où les gains les plus importants ont été enregistrés dans les industries de l'extraction (+14 300), de la construction (+13 200) et de l'agriculture (+5 100). Le commerce, le transport et la machinerie, ainsi que les professions connexes ont connu les plus fortes hausses au chapitre de l'emploi en 2012.

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ainsi que le faible taux d'activité chez les groupes sous-représentés (p. ex., les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs âgés) demeuraient les principaux défis auxquels faisait face le marché du travail en Alberta. Ces défis pourraient entraver la croissance de l'économie et du marché du travail de la province si rien n'est fait pour y remédier. L'Alberta a établi un certain nombre de priorités clés relatives au marché du travail pour 2012-2013. La province comptait notamment offrir aux Albertains le plus d'occasions possible de réussir leur insertion professionnelle; aider les immigrants à accéder aux possibilités d'emploi; poursuivre la collaboration avec d'autres ordres de gouvernement pour faire avancer les dossiers relatifs à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et des titres de compétences; s'assurer que les Albertains continuent de perfectionner leurs compétences grâce aux efforts communs de l'industrie, des employeurs et des groupes communautaires; et soutenir la planification, la prestation et la gestion des programmes, y compris la création de systèmes et les évaluations.

Le dynamisme du marché du travail en Alberta a eu pour effet de réduire la demande de programmes et de services d'emploi pour une troisième année consécutive. En tout, 120 461 clients ont bénéficié de programmes d'emploi semblables aux PEMS, une diminution de 5,5 % d'une année à l'autre. La proportion de tous les types de clients a diminué. Le nombre de prestataires actifs est passé à 39 823 (-3,8 %), celui des anciens

prestataires, à 18 234 (-13,0 %), et celui des clients non assurés, à 62 404 (-4,1 %). La composition de la clientèle est demeurée stable, mais on a pu observer un changement du fait que le groupe des prestataires actifs (-8,4 points de pourcentage) est devenu plus restreint, tandis que le nombre d'anciens prestataires (+1,9 point de pourcentage) et de clients non assurés (+6,5 points de pourcentage) s'est accru sur une période de dix ans. Les clients ont bénéficié de 256 558 interventions en 2012-2013 (-10,2 %).

Alberta

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 120 461		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
58 057 ↓	62 404 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
33,1 % ↑	15,1 % ↓	51,8 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
22,6 % ↓	68,1 % ↑	9,2 % ↑
Interventions : 256 558		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	21 383	0,6 % ↑
Mesures de soutien : SAE	235 175	11,1 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	8,3 %	0,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	91,7 %	0,9 % ↓
Affectation : 108,7 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	78,8 \$	3,0 % ↑
Mesures de soutien		
· SAE	28,1 \$	5,1 % ↓
· PMT	1,8 \$	113,8 % ↑
Dépenses totales²	108,7 \$	1,6 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	39 823	
Retours au travail	23 686	
Prestations non versées (en millions de \$)	219,63 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Malgré cette baisse d'une année à l'autre, le nombre d'interventions a grimpé de 48,6 % par rapport aux niveaux de 2003-2004. La proportion des prestations d'emploi sur l'ensemble des interventions représentait seulement 8,3 %, alors les SAE comptaient pour le reste, soit 91,7 %. En tout, 23 686 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite d'une participation à des programmes semblables aux PEMS. Les dépenses se sont chiffrées à 108,7 millions de dollars en 2012-2013.

9.1 Prestations d'emploi

En 2012-2013, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi est demeuré stable, à 21 383, mais la répartition des types d'intervention a cependant changé. Le volet apprentis du DC a augmenté de 3,2 % et comptait pour 86,3 % de toutes les prestations. Ce résultat confirme l'engagement continu de l'Alberta de soutenir la formation en apprentissage. À l'inverse, les volumes ont considérablement diminué d'une année à l'autre pour toutes les autres prestations: les SSC ont connu la plus forte baisse (34,2 %), tandis que l'ATI a chuté de 18,6 %. De même, les PCE ont reculé de 14,5 %, et le volet régulier du DC a chuté de 11,7 %. En 2012-2013, l'Alberta a augmenté les prestations mensuelles offertes aux participants du programme Développement des compétences. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont totalisé 78,8 millions de dollars.

ALBERTA PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en milieu de travail
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Formation intégrée
DC	Formation professionnelle <i>Work Foundations</i>
Mesures de soutien	
SAE	Information sur les carrières
PMT	<i>Workforce Partnerships</i>

9.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions des SAE en Alberta ont décliné pour une troisième année consécutive, pour s'établir à 235 175 interventions en 2012-2013. Il s'agit là d'une importante diminution de 11,1 % d'une année à l'autre. Les dépenses affectées aux SAE se sont chiffrées à 28,1 millions de dollars (-5,1 %).

9.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses engagées au titre des PMT ont plus que doublé (+113,8 %), pour atteindre 1,8 million de dollars. La proportion des PMT par rapport au total des dépenses a aussi augmenté, passant de 0,8 % à 1,6 % en 2011-2012.

9.4 Gestion fondée sur les résultats

Dans les principales conclusions de l'évaluation sommative, il est recommandé que la province s'attaque aux pénuries de compétences chroniques et qu'elle se prépare à affronter d'autres pénuries importantes sur le marché du travail. Pour réagir à ces conclusions, l'Alberta :

- a coprésidé un groupe pour la réorientation des politiques – *Building and Educating Tomorrow's Workforce: Alberta's 10-Year Strategy* – pour établir le contexte du *Skill Investment Strategy Framework* (exemples d'initiatives soutenues : la *Mature Workers Strategy* et *Connecting the Dots: Aboriginal Workforce and Economic Development in Alberta*);
- a apporté des changements aux PMT pour mieux travailler avec les groupes sectoriels et les employeurs;
- a mené en permanence des consultations auprès des intervenants pour aider les gens à établir un lien avec le marché du travail.

9.5 Modèle de prestation

Le *Department of Human Services* offre des programmes semblables aux PEMS dans les 53 centres d'emploi de l'Alberta partout dans la province, et par l'intermédiaire d'autres partenaires, dont des groupes communautaires, des organisations à but non lucratif et bénévoles, des représentants municipaux, des organismes autochtones de services, des agences de services aux immigrants, et des établissements postsecondaires de l'Alberta, ce qui comprend les fournisseurs de formation privés et publics. De plus, d'autres fournisseurs de services contractuels participent à la prestation des programmes de formation et d'emploi.

10. Colombie-Britannique

Après une année stable en 2011-2012, l'emploi s'est accru de 1,3 % en 2012-2013 (+29 900), avec la création de 41 600 emplois à temps plein, et malgré la perte de 11 700 emplois à temps partiel. Le nombre de chômeurs a aussi diminué considérablement (10 900). Par conséquent, le taux de chômage en Colombie-Britannique a décliné de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 6,6 %, le taux le plus bas depuis 2008-2009. Fait intéressant, les gains au niveau de l'emploi ont été près de 1,6 fois plus importants chez les femmes de la province. Dans l'ensemble, le secteur des services est celui où plus de 80 % de toutes les possibilités d'emploi ont été créées (+24 900).

Le marché du travail de la Colombie-Britannique était toujours aux prises avec des difficultés, dont le vieillissement de la main-d'œuvre, une pénurie chronique de compétences dans les métiers, ainsi qu'un faible taux d'activité chez les groupes sous-représentés (c.-à-d. les Autochtones, les immigrants, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées).

La province a établi les priorités clés suivantes relatives au marché du travail pour 2012-2013: accroître le niveau de compétences des Britanno-Colombiens et favoriser leur réussite sur le marché du travail; veiller à ce que les groupes sous-représentés aient accès aux programmes et aux services relatifs à l'emploi et au marché du travail; et créer des partenariats avec les employeurs et les collectivités afin de répondre aux besoins particuliers du marché du travail dans des régions et des secteurs. La Colombie-Britannique prévoyait aussi poursuivre le développement et l'amélioration de ses services d'information sur le marché du travail, afin de soutenir l'offre et la demande et d'aider les clients à prendre des décisions éclairées par rapport à leur intégration ou réintégration au marché du travail, y compris l'attachement à la communauté.

La Colombie-Britannique a offert des programmes semblables aux PEMS à 76 778 clients (-2,7 %) en 2012-2013. La composition de la clientèle est passée des clients actifs aux clients non assurés, alors que la composition des programmes s'est éloignée des prestations pour aller vers une plus grande utilisation des SAE. Le ratio intervention-client est passé de 1,52 à 2,8 interventions par client. Le nombre de prestataires actifs a glissé à 31 953 (-13,4 %), et leur proportion a perdu 5,1 points de pourcentage pour se situer à 41,6 % du nombre total de clients servis. À l'inverse, le nombre d'anciens prestataires

s'est hissé à 13 303 (+2,5 %), et leur proportion a augmenté légèrement. Les clients non assurés ont atteint 31 522 (+8,4 %) et leur proportion a aussi augmenté (+4,3 points de pourcentage). La Colombie-Britannique a assuré la prestation de 214 651 interventions en 2012-2013, une augmentation considérable de 78,9 % d'une année à l'autre qui représente un sommet inégalé en dix ans. À 7,9 %, les prestations d'emploi représentaient une plus faible proportion de toutes les interventions comparativement à 14,4 % en 2011-2012, tandis que les SAE représentaient 92,1 % de l'ensemble des

Colombie-Britannique

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 76 778		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
45 256 ↓	31 522 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
41,6 % ↓	17,3 % ↑	41,1 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
14,8 % ↓	70,8 % ↓	14,5 % ↑
Interventions : 214 651		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	16 975	1,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	197 676	92,5 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	7,9 %	6,5 ↓
Mesures de soutien : SAE	92,1 %	6,5 ↑
Affectation : 280,0 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	136,8 \$	3,3 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	71,2 \$	38,0 % ↓
· PMT et R et I	14,8 \$	36,5 % ↑
Dépenses totales²	222,9 \$	16,6 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	31 953	
Retours au travail	16 777	
Prestations non versées (en millions de \$)	112,51 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

interventions de la province. En tout, 16 777 clients sont retournés au travail après une participation aux programmes. Les dépenses ont totalisé 222,9 millions de dollars sur les 280,0 millions alloués.

10.1 Prestations d'emploi

Comme l'économie et le marché du travail ont continué de s'améliorer en 2012-2013, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi et le nombre de prestataires relevant de la partie I de l'assurance-emploi ont tous deux décliné. Pour une troisième année consécutive, les prestations d'emploi ont atteint leur plus bas niveau en dix ans en 2012-2013, avec 16 975 interventions. Le nombre de participants au volet régulier du DC a augmenté de 2,1 %, mais les autres prestations – SSC (-45,8 %), PCE (-39,1 %) et volet apprentis du DC (-5,0 %) ont enregistré une baisse à ce chapitre. Le volet apprentis du DC comptait toujours pour 54,3 % des interventions liées aux prestations d'emploi (9 211), ce qui témoigne de l'engagement soutenu envers l'apprentissage. Les dépenses de la Colombie-Britannique au titre des prestations d'emploi se sont chiffrées à 136,8 millions de dollars en 2012-2013, comparativement à 141,6 millions l'année précédente.

COLOMBIE-BRITANNIQUE PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur
R et I	Recherche et Innovation

10.2 Mesures de soutien : SAE

Alors que les volumes ont chuté pour la plupart des prestations d'emploi, la province a presque doublé le nombre d'interventions liées aux SAE (92,5 %), qui s'est établi à 197 676. Les dépenses des SAE ont totalisé 71,2 millions de dollars, puisque la province a élargi les services offerts aux clients non assurés et que la croissance de l'économie a créé des possibilités pour un retour au travail plus rapide.

10.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

La Colombie-Britannique a établi un fonds triennal pour son Centre d'excellence pour l'emploi, afin de mobiliser et de soutenir le secteur des services d'emploi et les employeurs de la province qui s'engagent dans des projets de recherche et fournissent de l'information sur les programmes, les procédures et les ressources liées à l'emploi et à la formation. À la suite de la mise sur pied du Centre et de la mise en place d'un nouveau modèle de prestation des services, les dépenses engagées par la Colombie-Britannique au titre des PMT ont diminué considérablement, pour atteindre 4,5 millions de dollars (-58,2 %). La province a injecté 10,3 millions de dollars dans de nouveaux projets de R et I en 2012-2013 visant à mettre au point des approches novatrices pour la prestation des services d'emploi.

10.4 Gestion fondée sur les résultats

Les principales conclusions de l'évaluation sommative de la Colombie-Britannique ont fait ressortir le besoin de se pencher sur le faible taux de participation des groupes particuliers aux programmes des PEMS; de combler les lacunes en matière de services pour les groupes comme les jeunes et les clients faisant face à plusieurs obstacles; et d'améliorer la collecte de données sur l'activité des clients. En réponse à ces conclusions clés, la Colombie-Britannique :

- a mis en place l'*External Expert Advisory Panel on Specialized Populations* dont les tâches consistent à :
 - examiner la question de l'accès aux programmes;
 - repérer les lacunes potentielles dans les services et dégager les nouvelles tendances, afin de mieux comprendre dans quelle mesure les programmes et services répondent aux besoins des groupes particuliers;
 - tenir compte des pratiques exemplaires pour recommander des changements novateurs dans le but d'améliorer l'accès au programme et la prestation des services;

- a mis sur pied l'*External Expert Advisory Panel for EPBC* pour évaluer le rendement global du programme d'emploi de la Colombie-Britannique (EPBC) afin de :
 - proposer des améliorations à apporter à la politique de l'EPBC dans le but d'améliorer les résultats des chercheurs d'emploi dans la province;
 - repérer les lacunes potentielles dans les services et dégager les nouvelles tendances, entre autres pour les nouvelles populations;
 - mettre en place des initiatives qui s'inscrivent dans les priorités annuelles du plan d'emploi de la Colombie-Britannique;
- a mesuré les résultats par rapport à des critères de rendement précis;
- a développé un nouveau modèle de prestation de services, a intégré les programmes d'emploi de la province et a mis en place un nouveau système de gestion de cas.

10.5 Modèle de prestation

L'EPBC a été lancé en avril 2012, et il est géré par l'*Employment and Labour Market Services Division* du ministère du Développement social. Les tiers fournisseurs de services assurent la prestation de l'EPBC par l'entremise des 73 centres de services d'emploi WorkBC (WorkBC ESCs). Ces centres assurent un accès équitable aux services des programmes pour tous les chercheurs d'emploi; gèrent l'EPBC conformément aux politiques et aux procédures pour assurer l'uniformité en ce qui a trait aux interventions offertes et à la qualité du service; et adaptent les services en fonction des besoins particuliers.

11. Territoires du Nord-Ouest

La situation du marché du travail est demeurée stable dans les Territoires du Nord-Ouest en 2012-2013, les niveaux d'emploi et de chômage ayant très peu changé. Par conséquent, le taux de chômage reste inchangé, à 8,1 %.

Les Territoires du Nord-Ouest sont aux prises avec un certain nombre de difficultés constantes par rapport à son marché du travail, dont une pénurie de compétences, des problèmes de mobilité de la main-d'œuvre, et une croissance insuffisante des possibilités d'emploi qui permettraient de réduire le taux de chômage. Pour faire face à ces défis, le Territoire a travaillé avec les Comités de

partenariats pour la formation afin d'établir des plans visant à accroître le perfectionnement des compétences; à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et le travail autonome; à favoriser les possibilités d'acquérir de l'expérience de travail; à soutenir les partenariats du marché du travail locaux; à créer des programmes de formation axés sur l'employabilité; et à établir des objectifs clairs pour les nouveaux apprentis. Une autre des priorités clés était le développement des capacités grâce aux programmes et aux services offerts en vertu des EDMT et à une collaboration avec les gouvernements autochtones.

Territoires du Nord-Ouest

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 918		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
458 ↓	460 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
34,2 % ↓	15,7 % ↓	50,1 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
35,0 % –	61,3 % ↓	3,7 % ↑
Interventions : 1 221		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	329	19,0 % ↓
Mesures de soutien : SAE	892	2,9 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	26,9 %	4,9 ↓
Mesures de soutien : SAE	73,1 %	4,9 ↑
Affectation : 3,2 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	1,4 \$	23,1 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	0,9 \$	8,1 % ↑
· PMT	0,3 \$	32,7 % ↑
Dépenses totales²	2,6 \$	8,8 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	314	
Retours au travail	185	
Prestations non versées (en millions de \$)	2,16 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En 2012-2013, le nombre global de clients qui ont eu accès aux programmes semblables aux PEMS dans les Territoires du Nord-Ouest est demeuré stable, soit 918 personnes. Le nombre de prestataires actifs (314) et d'anciens prestataires (144) a décliné (-4,0 et -5,9 %, respectivement), mais le nombre de clients non assurés a atteint un sommet sans précédent en 10 ans avec 460 personnes (+5,3 %). Les Territoires du Nord-Ouest ont offert 1221 interventions en 2012-2013, un déclin de 4,1 %. La proportion des prestations d'emploi par rapport au total représente le niveau le plus bas enregistré en dix ans (26,9 %), tandis que la proportion des interventions des SAE a grimpé à 73,1 %, par rapport à 68,1 % en 2011-2012. En tout, 185 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail à la suite de leur participation aux programmes semblables aux PEMS. Les dépenses engagées à ce titre ont totalisé 2,6 millions de dollars sur les 3,2 millions de dollars alloués.

11.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes dans les Territoires du Nord-Ouest a chuté pour une troisième année consécutive, une diminution de 19,0 %. Le volet régulier (34,8 %) et le volet apprentis (-12,2 %) du DC ont régressé pour une deuxième année, tandis que le nombre d'interventions liées à l'ATI et aux SSC n'a presque pas changé. Le volet apprentis du DC a décliné en partie en raison du fait que les employeurs ont versé un salaire à leurs apprentis pendant leur formation. Les dépenses totales relatives aux prestations d'emploi ont diminué considérablement, pour se chiffrer à 1,4 million de dollars (-23,1 %).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Formation en cours d'emploi Formation d'apprenti en milieu de travail Programme d'emploi pour les jeunes
ATI	Option du travail autonome
DC	Acquisition de compétences essentielles Acquisition de compétences essentielles-apprentissage

Mesures de soutien

SAE	Services d'aide à l'emploi Service de développement professionnel
PMT	Partenariats du marché du travail

11.2 Mesures de soutien : SAE

En 2012-2013, les Territoires du Nord-Ouest ont offert 892 interventions relatives aux SAE (+2,9 %), surtout du counselling individuel. Les dépenses liées aux SAE ont totalisé 932 000 dollars, une augmentation considérable de 8,1 % d'une année à l'autre.

11.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses au titre des PMT ont augmenté pour une deuxième année, pour atteindre 345 000 dollars en 2012-2013 (+32,7 %), puisque le nombre d'initiatives relatives au PMT ont doublé par rapport à 2011-2012. Les dépenses consacrées aux PMT comptaient pour 13,0 % des dépenses totales du territoire pour les programmes semblables aux PEMS, comparativement à 9,0 % en 2011-2012. Cette augmentation pourrait être attribuée au soutien accru pour la coordination des *Regional Training Partnership Committees*, qui sont chargés d'élaborer des plans de formation stratégiques afin de répondre aux besoins d'emploi des collectivités. De plus, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi a offert son appui pour promouvoir des programmes et des services axés sur les métiers et l'industrie minière.

11.4 Gestion fondée sur les résultats

Les conclusions clés de l'évaluation sommative des Territoires du Nord-Ouest ont fait ressortir le besoin de s'assurer de la réussite de l'approche pour la gestion des dossiers des clients; de régler la question relative à la pertinence de l'aide financière; de répertorier les multiples obstacles à l'emploi des clients et de déterminer les mesures à prendre; et de se pencher sur le fort taux de roulement du personnel qui a entraîné un manque d'uniformité dans le service de première ligne. Pour réagir à ces conclusions, les Territoires :

- ont examiné les niveaux d'aide financière ainsi que les obstacles financiers et autres entraves à la participation;
- ont offert plus de formation au personnel de première ligne afin d'atténuer les répercussions du fort taux de roulement;
- ont mis en place un éventail de programmes adaptables en lien avec le marché du travail, y compris des programmes d'alphabétisation et des programmes communautaires pour répondre aux besoins d'une diversité de clients;

- ont envisagé des façons de lier stratégiquement les PMT à des plans à long terme de perfectionnement de la main-d'œuvre, tout en répondant aux besoins à court terme des marchés du travail locaux.

11.5 Modèle de prestation

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi (ECE) offre des services d'emploi par l'entremise de six centres de services ECE et de tiers fournisseurs de services (organisations communautaires et autochtones). La majorité des services d'emploi sont offerts par les centres de services ECE, tandis que les tiers fournisseurs travaillent surtout dans les régions rurales et en tant que petits fournisseurs satellites sous la gouverne des Territoires du Nord-Ouest. Les agents des services d'emploi répondent aux besoins des résidents sur le plan du développement de carrière, et travaillent en partenariat avec les leaders communautaires, les organisations et les gouvernements. Les Territoires du Nord-Ouest ont forgé des partenariats avec certains organismes et gouvernements autochtones pour offrir des services coordonnés. Ces organismes reçoivent aussi du financement directement du gouvernement du Canada pour la prestation des services d'emploi.

12. Yukon

La situation du marché du travail du Yukon a faibli pour une deuxième année consécutive. L'emploi a décliné légèrement (-0,5 % ou -100), tandis que les niveaux de chômage ont augmenté à un rythme plus rapide (+5,9 % ou +100). Par conséquent, le taux de chômage a augmenté de 0,4 point de pourcentage pour atteindre 6,7 %, et le taux d'emploi a reculé de 1,6 point de pourcentage.

Pour surmonter les défis de son marché du travail, le Yukon a poursuivi ses efforts en vue d'attirer des travailleurs qualifiés; d'accroître la participation active des groupes sous-représentés qui font face à de nombreux obstacles (p. ex., les prestataires d'aide sociale, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les jeunes, les membres des Premières nations, les femmes dans les métiers et les immigrants); de rehausser la qualité de la formation et du perfectionnement des compétences, plus particulièrement dans les secteurs en croissance de l'économie; de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre; et d'améliorer l'information sur le marché du travail pour aider les travailleurs à faire des choix éclairés

en matière d'emploi. Le territoire a aussi continué de soutenir et d'orienter son initiative permanente à caractère communautaire, soit la Stratégie relative à l'emploi des personnes handicapées, et de favoriser l'engagement communautaire au moyen des cinq stratégies relatives au marché du travail qui ont été lancées récemment, conformément à l'engagement du gouvernement du Yukon de renforcer son Cadre sur le marché du travail.

Yukon

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 705		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
431 ↑	274 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
47,9 % ↑	13,2 % ↓	38,9 % ↓
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
23,2 % ↑	62,8 % ↑	13,8 % ↓
Interventions : 879		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	266	27,3 % ↑
Mesures de soutien : SAE	613	18,3 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	30,3 %	1,5 ↑
Mesures de soutien : SAE	69,7 %	1,5 ↓
Affectation : 3,5 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	2,1 \$	0,9 % ↑
Mesures de soutien		
· SAE	1,2 \$	0,4 % ↓
· PMT	0,1 \$	40,7 % ↓
Dépenses totales²	3,5 \$	1,7 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	338	
Retours au travail	256	
Prestations non versées (en millions de \$)	2,14 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En tout, 705 clients ont bénéficié des programmes semblables aux PEMS au Yukon en 2012-2013, une hausse de 5,4 % d'une année à l'autre. Outre cette augmentation, la composition de la clientèle a changé : la proportion des prestataires actifs et celle des clients non assurés ont augmenté (de 10,8 % et de 2,6 %, respectivement), tandis que les anciens prestataires accusaient une baisse de 4,1 %. Les clients ont pris part à 879 interventions, une augmentation considérable de 20,9 %. Le Yukon a offert des services aussi bien à des personnes fin prêtes à l'emploi qui avaient besoin d'interventions à court terme, qu'à des clients confrontés à plusieurs obstacles à l'emploi nécessitant plus d'une intervention. Les prestations d'emploi comptaient pour 30,3 % des interventions (+1,5 point de pourcentage). Par conséquent, la proportion des SAE a légèrement décliné, pour s'établir à 69,7 %. En tout, 256 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après une participation à des programmes similaires aux PEMS. Les dépenses au titre des PEMS sont demeurées stables, à 3,5 millions de dollars.

12.1 Prestations d'emploi

Les interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes au Yukon ont augmenté de 27,3 % sur 12 mois, pour atteindre un sommet inégalé en dix ans avec 266 interventions. Toutes les activités relatives aux prestations d'emploi ont augmenté en 2012-2013. Les volets apprentis (+31,0 %) et régulier (+12,5 %) du DC ont augmenté de façon considérable. De plus, le taux de participation au volet apprentis du DC a atteint un sommet sans précédent en dix ans, puisque le territoire a tenu compte de la demande pour les métiers spécialisés. Les dépenses au titre des prestations d'emploi ont totalisé 2,1 millions de dollars.

YUKON PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Aide au travail indépendant
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur

12.2 Mesures de soutien : SAE

Le Yukon a offert 613 interventions relatives aux SAE en 2012-2013, une augmentation de 18,3 % d'une année à l'autre. La main-d'œuvre du Yukon comprend des personnes ayant de grandes compétences professionnelles et qui ne requièrent que très peu d'aide hormis le service de placement offert dans le cadre des interventions des SAE. Les services d'emploi comptaient pour 99,5 % de l'ensemble des interventions des SAE, alors que les dépenses au titre des SAE sont demeurées stables, à 1,2 million de dollars.

12.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales que le Yukon a consacrées aux PMT ont diminué à 108 000 dollars en 2012-2013 (-40,7 %). Cette somme représentait une plus faible proportion (3,1 %) des dépenses totales engagées au titre des PEMS, par rapport à 5,1 % l'année précédente.

12.4 Gestion fondée sur les résultats

Selon les principaux résultats de l'évaluation sommative du Yukon, le territoire devrait sensibiliser davantage les employeurs aux programmes de l'EDMT, et s'occuper des faiblesses du système de gestion des cas, qui est essentiel à la gestion des données et à l'évaluation des programmes. Pour donner suite à ces conclusions, le Yukon :

- a amélioré l'information sur le marché du travail à laquelle les clients ont accès;
- a mobilisé les intervenants pour qu'ils développent une nouvelle approche permettant de mieux faire connaître les programmes et les services de l'EDMT;
- a amélioré la qualité du perfectionnement des compétences pour faciliter davantage la mobilité de la main-d'œuvre et pour accroître la participation active des groupes sous-représentés et des immigrants, afin de répondre aux besoins du marché du travail;
- a mis en place un nouveau système de gestion de cas (Genie) pour améliorer les systèmes ainsi que les processus administratifs et de collecte de données;
- a examiné les programmes pour s'assurer que leur conception et leur application sont fondées sur des données probantes.

12.5 Modèle de prestation

Au Yukon, les programmes semblables aux PEMS sont offerts principalement par les fournisseurs de SAE (organismes communautaires et non gouvernementaux). Le ministère de l'Éducation s'affaire à intégrer pleinement les programmes du marché du travail en mettant en place le système Genie, afin d'unifier les modèles de gestion de cas et de prestation pour tous les programmes. Le ministère s'emploie aussi à simplifier les SAE à Whitehorse, grâce à un nouveau modèle de service faisant appel à moins de fournisseurs et réduisant le dédoublement des coûts administratifs.

13. Nunavut

La situation du marché du travail s'est améliorée au Nunavut pour une seconde année consécutive. Comparativement à 2011-2012, l'emploi s'est accru à un rythme plus rapide (+3,0 %) que le chômage (+2,2 %). Par conséquent, le taux de chômage sur le territoire a diminué de 2,0 points de pourcentage, pour atteindre 14,0 %.

Le marché du travail au Nunavut demeure confronté à plusieurs défis importants : un faible taux d'activité et des taux de chômage élevés, conjugués à l'emploi saisonnier; des pénuries de compétences, un faible niveau d'alphabétisation et de scolarité; ainsi que les problèmes liés à la capacité d'assurer la prestation des programmes d'emploi. En 2012-2013, le territoire s'est concentré sur les priorités clés suivantes : perfectionner les compétences, surtout dans les métiers et les programmes de préparation relatifs aux métiers; fournir un soutien pour l'alphabétisation et le perfectionnement; offrir aux nouveaux et aux jeunes travailleurs des programmes de développement professionnel, d'éducation et de formation ainsi que des services d'emploi; et accroître l'efficacité de la prestation de services en offrant d'autres formations et du soutien supplémentaire.

En tout, 432 clients ont bénéficié des programmes semblables aux PEMS au Nunavut en 2012-2013, une augmentation de 56,5 % d'une année à l'autre. Tant le nombre que le type d'interventions ont changé. Le nombre de clients non assurés a augmenté considérablement (+146,1 %) par rapport à 32,2 % en 2011-2012, et ils représentaient 50,7 % de tous les clients. Les anciens prestataires ont aussi augmenté en nombre (+41,3 %), mais leur proportion est passée de 29,0 % en 2011-2012 à 26,2 %. Par contre, le nombre et la proportion de prestataires actifs (23,1 %) ont chuté par rapport

à l'année précédente. Les clients ont bénéficié de 475 interventions, une hausse remarquable de 52,7 % par rapport à l'année précédente. Le Nunavut a fait connaître davantage ses services d'emploi et il a intensifié ses efforts pour promouvoir ses programmes semblables aux PEMS. Le territoire a aussi harmonisé ses programmes afin de satisfaire aux besoins d'importants projets de développement industriel dans la région nord de l'île de Baffin. Les prestations d'emploi comptaient pour une part plus modeste (37,1 %) de l'ensemble des interventions.

Nunavut

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 432		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
213 ↑	219 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
23,1 % ↓	26,2 % ↓	50,7 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
35,5 % ↑	62,1 % ↓	1,9 % ↓
Interventions : 475		
	2012-2013	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	176	25,7 % ↑
Mesures de soutien : SAE	299	74,9 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2012-2013	Variation sur 12 mois (p. p.)
Prestations d'emploi	37,1 %	8,0 ↓
Mesures de soutien : SAE	62,9 %	8,0 ↑
Affectation : 2,9 millions de \$		
Dépenses	2012-2013 (en millions de \$)	Variation sur 12 mois
Prestations d'emploi	1,5 \$	2,2 % ↓
Mesures de soutien		
· SAE	0 \$	0,0 % -
· PMT et R et I	0,1 \$	917,9 % ↑
Dépenses totales²	1,7 \$	0,6 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	100	
Retours au travail	53	
Prestations non versées (en millions de \$)	0,40 \$	

¹ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En tout, 53 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après une participation aux programmes. Les dépenses engagées au titre des programmes semblables aux PEMS ont totalisé 1,7 million de dollars sur les 2,9 millions de dollars alloués.

13.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi offertes au Nunavut a augmenté de 25,7 %, pour atteindre 176 interventions. Les SSC ont augmenté de façon considérable (+62,9 %) par rapport à 23,5 % en 2003-2004, et représentaient une plus grande part (32,4 %) de l'ensemble des prestations. Ce résultat témoigne des efforts que déploie le territoire pour rendre son programme de formation en cours d'emploi (TOJ) plus accessible aux employeurs, surtout à ceux qui embauchent des apprentis. Le volet régulier du DC a aussi connu une augmentation (+17,7 %), mais sa proportion a chuté considérablement, passant de 60,6 % en 2003-2004 à 41,5 %. À l'inverse, la proportion du volet apprentis du DC (26,1 %) représentait près du double de la proportion enregistrée en 2003-2004, qui était de 14,2 %, et ce, malgré un déclin d'une année à l'autre. Ensemble, les volets du DC comptaient toujours pour la majorité des prestations d'emploi (67,6 %). Les variations observées dans les interventions liées aux prestations peuvent être attribuées aux changements apportés en 2012-2013 au calendrier de mise en œuvre des importants projets industriels, y compris aux activités des sous-traitants et des ressources humaines dans la région nord de l'île de Baffin. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi ont totalisé 1,5 million de dollars (-2,2 %).

NUNAVUT PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi
DC	Acquisition de compétences essentielles
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

13.2 Mesures de soutien : SAE

Pour une deuxième année consécutive, les interventions des SAE ont augmenté de façon significative. Les services d'emploi, les seules interventions des SAE déclarées en 2012-2013,

ont augmenté de 74,9 %, avec 299 interventions. La hausse marquée des SAE s'expliquait par une utilisation plus importante des SAE comme point d'entrée à l'ensemble des programmes.

13.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le Nunavut a investi dans des initiatives liées aux PMT pour la première fois depuis 2005-2006. Le territoire a lancé un projet pilote avec la *Baffinland Iron Mines Corporation* ainsi qu'avec la signataire de l'entente relative à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) dans la région, soit l'Association Kakivak. Ce projet vise à renforcer les capacités et à aplanir les difficultés rencontrées dans un milieu de travail interculturel dans trois collectivités au nord de l'île de Baffin. Les dépenses consacrées aux PMT ont totalisé 143 000 dollars et représentaient 8,6 % des dépenses totales du territoire au titre des PEMS en 2012-2013.

13.4 Gestion fondée sur les résultats

Les principales conclusions de l'évaluation sommative du Nunavut ont mis en lumière un certain nombre de domaines nécessitant des améliorations. Les recommandations portaient notamment sur la sous-utilisation des fonds affectés aux programmes; les coûts élevés par participant; le caractère inadéquat des systèmes de données administratives; et la question des chevauchements entre les programmes relevant de l'EDMT et ceux offerts dans le cadre de la SFCEA. Le territoire a réagi à ces conclusions en intégrant un éventail de programmes adaptables en lien avec le marché du travail afin de répondre aux besoins des clients, et procède à la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas pour améliorer la collecte des données et la production de rapports.

13.5 Modèle de prestation

Établi en avril 2013, le ministère des Services à la famille assure la prestation de la gamme complète des programmes semblables aux PEMS par l'entremise des bureaux de carrière et de services à la petite enfance. Le Nunavut a harmonisé les programmes et les services en fonction des besoins des clients, et il a rationalisé le financement de plusieurs programmes. Pour s'assurer que tous les clients puissent bénéficier des SAE, le territoire a forgé de nouveaux partenariats avec bon nombre d'organisations, dont les Associations

Kakivak et Kitikmeot Inuit, le ministère de l'Éducation et l'Association des francophones du Nunavut. Le territoire a aussi mis en place un nouveau système de gestion des cas.

durant la même période. L'évaluation des impacts du DC et des SAE a été limitée à un échantillon aléatoire de prestataires actifs en raison du très grand nombre de personnes qui ont bénéficié de ces interventions.

III. ÉVALUATION NATIONALE DES IMPACTS DIFFÉRENTIELS À MOYEN TERME DES PEMS

La section suivante présente les résultats de l'analyse des impacts différentiels à moyen terme des PEMS pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont bénéficié des PEMS entre 2002 et 2005 partout au Canada. Les impacts ont été estimés sur une période de cinq ans après la participation. L'analyse a révélé que le Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Services d'aide à l'emploi (SAE) ont généralement amélioré l'emploi ou les revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi. De plus, les prestataires actifs, qui représentent la majorité des participants aux PEMS, ont généralement réduit leur recours à l'assurance-emploi à moyen terme. Dans l'ensemble, ces résultats correspondent globalement aux impacts présentés dans le rapport de l'année dernière, qui touchaient 10 % des prestataires actifs dont la participation aux PEMS a pris fin entre 2001 et 2003.

1. Objectif et méthodologie de l'étude

L'objectif de l'analyse des impacts différentiels est de permettre d'attribuer directement les impacts aux PEMS en évaluant la différence que la participation apporte comparativement à la non-participation ou à des services d'aide restreints pour le retour au travail¹⁷.

L'analyse portait sur l'ensemble des prestataires actifs et anciens prestataires des 13 provinces et territoires dont la participation aux SSC, à l'Aide au travail indépendant (ATI) et aux PCE a commencé entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2005, ainsi que la moitié des prestataires actifs inscrits au DC et 10 % des prestataires actifs ayant eu recours aux SAE

Indicateurs intégrés dans l'analyse

- **Revenus d'emploi moyens** (y compris les revenus tirés d'un emploi et d'un travail indépendant) : une augmentation du revenu d'emploi indique que les participants ont amélioré leur situation d'emploi en travaillant plus d'heures ou en occupant un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation.
- **Taux d'emploi** (c.-à-d. l'incidence de gagner un revenu grâce à un emploi ou à un travail indépendant) : détermine si les participants étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après la participation. Un gain signifie que les participants étaient plus nombreux à occuper un emploi après leur participation qu'ils ne l'auraient été en ne participant pas ou s'ils avaient reçu des services restreints.
Une hausse du taux d'emploi conjuguée à des revenus d'emploi plus élevés indique que les participants ont amélioré la durée de leur emploi.
- **Montant des prestations d'assurance-emploi** : montant moyen des prestations d'assurance-emploi touchées.
- **Nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi** : nombre moyen de semaines pendant lesquelles les participants ont eu recours à l'assurance-emploi.

Les impacts différentiels ont été estimés à l'aide de données administratives liées tirées des parties I et II de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada. Dans le cas des prestataires actifs, les impacts ont été mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas pris part aux programmes pendant les années 2002 à 2005. Quant aux anciens prestataires, il n'était pas possible de constituer un groupe témoin convenable de non-participants à partir des données administratives. Dans ce contexte, les impacts de la participation au DC, aux SSC, à l'ATI et aux PCE pour les anciens prestataires ont été mesurés par rapport aux anciens prestataires qui ont seulement bénéficié des SAE. Ainsi, dans le cas des prestataires actifs, l'analyse a mesuré les effets nets de la participation

¹⁷ Les impacts différentiels correspondent à la différence entre les résultats des participants avant et après leur période de participation moins la différence entre les résultats des non-participants avant et après la période de participation.

aux PEMS par rapport à la non-participation. Pour les anciens prestataires, l'analyse a mesuré les effets différentiels des prestations d'emploi par rapport à des services restreints d'aide au retour au travail. Puisque deux groupes de comparaison différents ont été utilisés, les résultats des prestataires actifs ne sont pas directement comparables à ceux des anciens prestataires.

Cette analyse présente des résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %.

2. Prestataires actifs : Résultats de l'analyse des impacts différentiels

2.1 Développement des compétences (DC)

Les prestataires actifs avaient un revenu d'emploi plus élevé, ils étaient plus susceptibles d'occuper un emploi et ont moins eu recours à l'assurance-emploi après leur participation au DC.

En raison du très grand nombre de prestataires actifs ayant pris part au DC, l'analyse a été limitée à un échantillon aléatoire constitué de 50 % des prestataires actifs dont la participation à un programme a commencé entre 2002 et 2005, ce qui regroupait 64 283 personnes dans l'ensemble du Canada. Les résultats montrent que la participation au DC a eu pour effet d'accroître les revenus d'emploi des prestataires actifs. Plus particulièrement, les prestataires actifs ont connu une augmentation de leur revenu chaque année suivant leur participation. L'importance de cette hausse a été de plus en plus marquée au cours de la période de cinq ans, passant de 204 \$ la première année à 4 059 \$ la cinquième année qui a suivi le programme. Cela signifie que, pendant les cinq années après leur participation, les revenus d'emploi annuels des prestataires actifs étaient de 204 \$ à 4 059 \$ plus élevés qu'ils ne l'auraient été si ces personnes n'avaient pas participé à un programme. Dans l'ensemble, au cours de la période de cinq ans postérieure au programme, les prestataires actifs ont gagné 13 156 \$ de plus que ce qu'ils auraient reçu s'ils n'avaient pas participé.

Le taux d'emploi des prestataires actifs a aussi augmenté chaque année après leur participation. À l'instar des revenus, l'importance des impacts sur le taux d'emploi s'est accrue continuellement sur une période de cinq ans, passant de 2,4 points de pourcentage la première année à 4,4 points de pourcentage la cinquième année. Ce résultat montre que les prestataires actifs étaient plus susceptibles

d'avoir un emploi après leur participation au DC que s'ils n'en avaient pas bénéficié. De plus, puisque l'augmentation du taux d'emploi s'accompagnait d'une augmentation de revenu, les prestataires actifs semblent avoir aussi amélioré la durée de leur emploi.

Le DC a aussi permis de réduire le recours à l'assurance-emploi chez les prestataires actifs. Le montant annuel moyen des prestations d'assurance-emploi versées a diminué chaque année après la participation, mais la baisse a eu tendance à s'amoinrir au fil du temps, variant entre 470 \$ la première année et 69 \$ la cinquième année. En tout, au cours des cinq années qui ont suivi la fin de la participation, les prestataires actifs ont reçu 976 \$ de moins en prestations d'assurance-emploi par rapport à ce qu'ils auraient touché en ne participant pas. Ces baisses étaient assorties d'une faible réduction du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi, qui est passé de 1,7 semaine la première année suivant la participation à 0,3 semaine la cinquième année. La réduction totale après la période de cinq ans était de 3,7 semaines.

2.2 Subventions salariales ciblées (SSC)

Les prestataires actifs ont eu des revenus et un taux d'emploi plus élevés après leur participation aux SSC. Leur recours à l'assurance-emploi a augmenté légèrement après leur participation, surtout durant la quatrième et la cinquième année après la fin du programme.

Les 18 767 prestataires actifs visés par l'analyse ont vu leur revenu d'emploi augmenter chaque année au cours des cinq années qui ont suivi leur participation aux SSC, et l'ampleur des répercussions a été de plus en plus considérable avec le temps. Plus particulièrement, ils ont réalisé des gains différentiels au niveau de leur revenu annuel moyen variant entre 661 \$ et 1 930 \$. Dans l'ensemble, au cours des cinq années qui ont suivi leur participation, le revenu des prestataires actifs était plus élevé de 7 125 \$ par rapport à ce qu'ils auraient touché s'ils n'avaient pas pris part au programme. Les prestataires actifs étaient également plus susceptibles d'occuper un emploi après leur participation aux SSC. Le taux d'emploi chez ces prestataires a augmenté de 4,9 à 5,1 points de pourcentage au cours des cinq années qui ont suivi leur participation. Puisque les hausses de revenu s'accompagnaient d'augmentations du taux d'emploi, on peut en déduire que la durée de l'emploi des prestataires actifs s'est également accrue.

Il se peut que la participation aux SSC n'ait eu aucun impact sur le recours aux prestations d'assurance-emploi durant les trois premières années suivant la fin du programme. Les résultats sont statistiquement non significatifs, mais ils ne représentent que de très petites augmentations ou diminutions n'équivalant pratiquement à aucun impact. Cette tendance est plus ou moins confirmée par les résultats relatifs au nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi, qui n'a augmenté que légèrement au cours de ces années (c.-à-d. de 0,3 à 0,5 semaine). Le montant annuel moyen des prestations d'assurance-emploi versées aux prestataires actifs a augmenté de 104 \$ durant la quatrième année après la participation et de 146 \$ au cours de la cinquième année, tandis que le nombre moyen de semaines de prestations a augmenté de 0,4 et de 0,5 semaine respectivement durant cette même période. Dans l'ensemble, au cours des cinq années après la fin du programme, les prestataires actifs ont touché 339 \$ de plus en prestations d'assurance-emploi, et le nombre de semaines de prestations s'est accru de 2,1 semaines.

2.3 Aide au travail indépendant (ATI)

Les résultats des impacts différentiels n'ont fourni que des éléments de preuve partielle quant à l'efficacité de l'ATI.

L'impact de l'ATI sur les revenus des participants a été mesuré à l'aide des renseignements recueillis sur l'emploi et le travail indépendant à partir des données fiscales de l'Agence du revenu du Canada. L'impact a été évalué en fonction du revenu que les participants et les membres du groupe témoin ont tiré d'un emploi ou d'un travail indépendant. Les résultats ne tiennent pas nécessairement compte de l'ensemble des revenus d'entreprise et avantages fiscaux applicables aux travailleurs indépendants. Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement¹⁸, ce qui donne à penser que les revenus personnels ne constituent peut-être

pas un indicateur complet du bien-être financier des travailleurs indépendants et qu'une évaluation plus rigoureuse de l'efficacité de l'ATI nécessiterait la prise en compte de la valeur nette des revenus du ménage et de l'entreprise.

L'objectif de l'évaluation consistait à établir si l'aide offerte dans le cadre de l'ATI permettait aux participants d'obtenir un emploi durable. L'évaluation ne tenait pas compte de la réussite des entreprises lancées par les participants, bien que leur capacité à se créer un emploi durable dépende largement du succès de leur entreprise.

Le revenu des prestataires actifs, ainsi que leur taux d'emploi et leur recours à l'assurance-emploi étaient plus faibles après leur participation à l'ATI.

L'analyse a porté sur 20 688 prestataires actifs qui ont bénéficié de l'ATI. Ces participants ont gagné un revenu moins élevé après leur participation à l'ATI que s'ils n'avaient pas pris part au programme. L'importance de l'impact n'a cessé de s'amoindrir au fil des années allant d'une diminution de 11 041 \$ la première année après la participation à une diminution de 6 870 \$ la cinquième année. Dans l'ensemble, le revenu tiré d'un emploi ou d'un travail indépendant a diminué de 43 066 \$ au cours de la période postérieure au programme. Les prestataires actifs ont aussi connu une baisse du taux de l'emploi et du travail autonome, qui est passée de 21,9 points de pourcentage durant la première année qui a suivi leur participation au programme à 12,3 points de pourcentage la cinquième année. À l'instar du revenu, l'ampleur de la baisse a diminué constamment au fil du temps.

Les prestataires actifs ont reçu moins de prestations d'assurance-emploi et leur période de prestations a été moins longue après avoir bénéficié de l'ATI. Les diminutions annuelles du montant moyen des prestations d'assurance-emploi versées variaient entre 1 304 \$ la première année après la participation et 712 \$ la cinquième année. Les réductions du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi variaient entre 1,9 et 4 semaines au cours de ces mêmes années. Pour les deux indicateurs, l'ampleur de la diminution a régressé de façon constante durant cette période. Les diminutions ont atteint un total de 4 635 \$ et 13,4 semaines au cours de la période postérieure au programme. Toutefois, de telles réductions en ce qui a trait au

¹⁸ Sébastien LaRochelle-Côté et Sharanjit Uppal, « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4, hiver 2011.

recours à l'assurance-emploi doivent être interprétées prudemment, puisque le travail indépendant n'était pas assurable en vertu de l'assurance-emploi pendant la période visée par l'analyse (c.-à-d. 2002 à 2005). Les résultats relatifs aux impacts pourraient refléter les effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi plutôt que les effets du programme.

2.4 Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Le revenu et le taux d'emploi des prestataires actifs ont été plus élevés après leur participation aux PCE, tandis que leur recours à l'assurance-emploi a diminué.

Les impacts différentiels ont été mesurés à l'aide de données relatives à 5 055 prestataires actifs. Après avoir bénéficié des PCE, le revenu d'emploi des participants n'a cessé d'augmenter. La hausse annuelle des gains a varié entre 1 899 \$ la première année après la participation et 4 409 \$ la cinquième année. L'augmentation totale du revenu au cours de la période postérieure au programme a atteint 16 552 \$. En plus de ces augmentations de revenu, les prestataires actifs étaient plus susceptibles d'occuper un emploi, puisque le taux d'emploi s'est accru de 5,5 à 6,3 points de pourcentage au cours des cinq années qui ont suivi la fin de la participation. La hausse simultanée des revenus et du taux d'emploi indique que les prestataires actifs ont amélioré la durée de leur emploi après leur participation aux PCE.

Le montant des prestations d'assurance-emploi versées et le nombre de semaines de prestations ont diminué chaque année après la participation, mais seuls les résultats des deux premières années étaient statistiquement significatifs. Les diminutions se sont établies à 549 \$ et à 1,6 semaine la première année, puis à 220 \$ et à 0,5 semaine la deuxième année. Au total, au cours des cinq années qui ont suivi la fin du programme, les prestataires actifs ont réduit leur utilisation des prestations d'assurance-emploi de 893 \$ et de 2,1 semaines.

2.5 Services d'aide à l'emploi (SAE)

Les prestataires actifs qui ont seulement bénéficié des SAE ont amélioré leur employabilité et ont réduit leur recours à l'assurance-emploi après leur participation. Leur revenu d'emploi a diminué durant les deux premières années postérieures au programme, mais il a augmenté au cours des trois années suivantes.

Les SAE sont souvent offerts avec les prestations d'emploi, mais il arrive que certains participants ne reçoivent qu'un ou plusieurs services fournis dans le cadre des SAE, sans avoir accès aux autres PEMS. Les impacts différentiels ont été examinés pour les prestataires actifs qui n'ont bénéficié que des SAE (désignés ci-après comme SAE seulement). En raison du très grand nombre de participants, l'analyse a été limitée à un échantillon aléatoire constitué de 10 % des prestataires actifs qui ont commencé à utiliser ces services entre 2002 et 2005. Cela représente 38 564 personnes dans l'ensemble du Canada.

Après la fin de leur programme, les prestataires actifs ont vu leur revenu d'emploi diminuer de 1 097 \$ et de 279 \$ au cours de la première et de la deuxième année après la fin de la participation. Leur revenu a commencé à augmenter durant la troisième année qui a suivi leur participation, mais seuls les résultats de la quatrième et de la cinquième année (gains de 645 \$ et de 742 \$, respectivement) étaient statistiquement significatifs, à un niveau de 95 %. L'impact global au cours de la période postérieure au programme s'est traduit par une légère hausse de revenu, mais le résultat n'était pas statistiquement significatif.

Les augmentations du taux d'emploi chez les prestataires actifs variaient de 0,8 à 1,8 point de pourcentage entre la deuxième et la cinquième année après la fin du programme. Les résultats de la première année n'étaient pas statistiquement significatifs à un niveau de 95 %, mais le taux d'emploi a tout de même augmenté.

Le recours à l'assurance-emploi a diminué chaque année après la participation au programme. La diminution du montant annuel moyen reçu en prestations d'assurance-emploi a varié entre 451 \$ la première année qui a suivi le programme et 136 \$ la cinquième année. Le nombre de semaines pendant lesquelles les prestataires actifs ont reçu des prestations d'assurance-emploi a aussi diminué après la participation avec des réductions annuelles

variant entre 1,5 semaine la première année après le programme et 0,4 semaine la cinquième année. Pour les deux indicateurs, l'ampleur de la réduction s'est affaiblie de façon constante durant cette période. En tout, au cours des cinq années qui ont suivi la fin de la participation, le montant moyen reçu en prestations d'assurance-emploi a diminué de 1 375 \$, tandis que le nombre de semaines de prestations a décliné de 4,3 semaines.

Dans l'ensemble, l'augmentation du taux d'emploi et la diminution du recours à l'assurance-emploi indiquent que les prestataires actifs ont trouvé un emploi à la suite de leur participation aux SAE seulement. Les résultats ont aussi révélé que l'emploi s'est maintenu avec le temps, puisque les impacts se sont fait sentir pendant les cinq années qui ont suivi la participation et qu'ils se sont traduits par une hausse de revenu à partir de la troisième année après la fin du programme. L'objectif des SAE est d'aider les personnes à retourner au travail en leur offrant des services comme le counselling, les clubs de recherche d'emploi et de l'aide pour se préparer à une entrevue. Puisque ces services ne sont pas axés sur le développement du capital humain ou l'acquisition de compétences liées à l'emploi, le principal résultat attendu n'est pas nécessairement l'amélioration du revenu des participants à court terme.

3. Anciens prestataires : Résultats de l'analyse des impacts différentiels

3.1 Développement des compétences (DC)

Les anciens prestataires ont vu leur revenu et leur taux d'emploi s'améliorer, mais ils ont généralement accru leur recours aux prestations d'assurance-emploi après avoir participé au programme du DC.

Les impacts ont été examinés à partir de données relatives à 42 513 anciens prestataires ayant pris part au DC. Comme pour les prestataires actifs, les résultats montrent que ces personnes ont amélioré leur revenu d'emploi après leur participation. Plus précisément, leur revenu d'emploi a augmenté chaque année après la fin du programme, et les impacts ont pris de l'ampleur au cours des années. Les augmentations ont varié entre 496 \$ la première année postérieure au programme et 2 521 \$ la cinquième année. Dans l'ensemble, pendant les cinq années qui ont suivi la fin de leur participation, les anciens prestataires ont gagné 8 923 \$ de plus que le montant qu'ils auraient touché en bénéficiant seulement des SAE.

Leur revenu a augmenté durant les cinq années qui ont suivi leur participation au programme, tout comme le taux d'emploi, ce qui porte à croire que les anciens prestataires ont amélioré la durée de leur emploi. Le taux d'emploi s'est accru de 3 points de pourcentage la première année après la participation et de 5 points de pourcentage au cours des quatre années suivantes. De telles augmentations dénotent que les anciens prestataires étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après leur participation au DC que s'ils avaient seulement bénéficié des SAE.

Durant la première année postérieure au programme, les anciens prestataires ont reçu, en moyenne, 54 \$ de moins en prestations d'assurance-emploi, mais ils ont davantage eu recours aux prestations chaque année par la suite, avec des hausses variant de 171 \$ à 217 \$. Le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi a légèrement diminué de 0,4 semaine la première année après la participation, pour augmenter de 0,4 à 0,6 semaine les années suivantes. De façon générale, au cours des cinq années qui ont suivi leur participation, les anciens prestataires ont reçu, en moyenne, 720 \$ de plus en prestations d'assurance-emploi, et le nombre de semaines pendant lesquelles ils en ont touché s'est accru de 1,5 semaine.

3.2 Subventions salariales ciblées (SSC)

Les SSC ont eu pour effet d'accroître le revenu et le taux d'emploi chez les anciens prestataires. Ces participants ont davantage eu recours à l'assurance-emploi après leur participation, ce qui donne à penser que certains d'entre eux se sont de nouveau tournés vers l'assurance-emploi lorsque leur emploi subventionné a pris fin.

Pour les besoins de l'analyse, les données de 24 523 anciens prestataires ont été utilisées. Comme pour les prestataires actifs, ces participants ont vu leur revenu et leur taux d'emploi s'accroître chaque année au cours des cinq années qui ont suivi leur participation aux SSC. L'augmentation annuelle du revenu a varié de 1 850 \$ à 2 180 \$, ce qui a donné lieu à un gain total de 10 353 \$ sur la période de cinq ans qui a suivi la fin de la participation. Cette augmentation de revenu s'est accompagnée d'une hausse annuelle du taux d'emploi, qui variait de 5,5 à 6,9 points de pourcentage.

Le recours des anciens prestataires à l'assurance-emploi s'est accru après leur participation, mais l'ampleur des impacts s'est estompée avec le temps. Les augmentations du montant annuel moyen des prestations d'assurance-emploi versées variaient entre 679 \$ la première année suivant la participation et 296 \$ la cinquième année. Les augmentations annuelles du nombre de semaines de prestations variaient entre 2,4 semaines de plus la première année et 0,7 semaine de plus la cinquième année. En tout, au cours des cinq années après la fin du programme, le montant des prestations d'assurance-emploi versées aux anciens prestataires a augmenté de 2220 \$, alors que le nombre de semaines de prestations s'est accru de 7,1 semaines. Puisque les emplois subventionnés offerts dans le cadre des SSC sont assurables en vertu de l'assurance-emploi, les résultats peuvent indiquer que certains participants ont de nouveau fait appel à l'assurance-emploi après la fin de leur emploi subventionné.

3.3 Travail indépendant (ATI)

À l'instar des prestataires actifs, les anciens prestataires ont eu une diminution au niveau du revenu, du taux d'emploi et du recours à l'assurance-emploi à la suite de leur participation à l'ATI.

Les impacts différentiels ont été examinés à l'aide de données portant sur 8882 anciens prestataires. Comme pour les prestataires actifs, l'analyse des impacts différentiels sur les anciens prestataires présente une image partielle de l'efficacité de l'ATI pour ces participants. Les résultats montrent que les anciens prestataires ont connu une diminution de leur revenu tiré d'un emploi ou d'un travail indépendant chaque année après la fin du programme, mais l'ampleur de cette baisse a été de moins en moins marquée au fil du temps, passant de 7 121 \$ la première année à 4 506 \$ la cinquième année. De façon générale, au cours des cinq années qui ont suivi la fin de leur programme, les anciens prestataires ont gagné 27 939 \$ de moins en revenu d'emploi ou de travail indépendant que s'ils n'avaient pas participé. Ils ont aussi connu une baisse en ce qui a trait au taux d'emploi ou du travail indépendant, qui variait de 18,4 points de pourcentage la première année après le programme 9,8 points de pourcentage la cinquième année.

Les anciens prestataires ont aussi enregistré une baisse du montant annuel moyen qu'ils ont reçu en prestations d'assurance-emploi après leur participation au programme, qui variait de 344 \$ à 736 \$. Dans

le même ordre d'idées, la diminution du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi oscillait entre 2,4 semaines la première année suivant la participation et 0,9 semaine la cinquième année. Globalement, au cours des cinq années qui ont suivi leur participation à l'ATI, les anciens prestataires ont touché 2341 \$ de moins en prestations d'assurance-emploi et ils en ont reçu pendant 6,8 semaines de moins. Comme pour les prestataires actifs, ces résultats doivent être interprétés avec prudence puisque les travailleurs indépendants n'étaient pas admissibles à l'assurance-emploi pendant la période visée par l'analyse.

3.4 Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Les anciens prestataires ont vu leur revenu et leur taux d'emploi augmenter, mais ils ont davantage eu recours à l'assurance-emploi après leur participation au PCE.

Les impacts différentiels ont été examinés à l'aide de données relatives à 5013 anciens prestataires qui ont bénéficié des PCE. Selon ces résultats, ces participants ont amélioré leur revenu d'emploi chaque année après la fin du programme. Chaque année, ils ont réalisé des gains qui variaient de 821 \$ à 1 151 \$. La somme des augmentations sur la période de cinq ans après la fin du programme s'est élevée à 4 790 \$. Les anciens prestataires ont connu une croissance de l'incidence de l'emploi chaque année après leur participation, avec une hausse variant entre 3,8 et 4,9 points de pourcentage. En plus de l'augmentation de leur revenu, il semble que les anciens prestataires ont accru la durée de leur emploi pendant la période postérieure au programme.

Au cours de la première année après la fin du programme, les participants ont connu de légères hausses statistiquement non significatives en ce qui concerne leur utilisation des prestations d'assurance-emploi et le nombre de semaines de prestations. Des hausses statistiquement significatives ont aussi été observées pour les deux indicateurs au cours des autres années qui ont suivi la fin de la participation. Celles-ci variaient entre 144 \$ et 284 \$ pour ce qui est du montant des prestations d'assurance-emploi versées, et entre 0,5 et une semaine en ce qui a trait à la durée des prestations. De façon générale, pendant les cinq années qui ont suivi la participation au programme, les anciens prestataires ont touché 1 006 \$ de plus en prestations d'assurance-emploi et le nombre de semaines pendant lesquelles ils en ont reçu s'est accru de 3,3 semaines.

4. Conclusions et leçons retenues

En résumé, la participation au DC, aux SSC, aux PCE et aux SAE seulement a permis d'améliorer de façon générale le revenu ou le taux d'emploi, tant pour les prestataires actifs que pour les anciens prestataires. De plus, une majorité de participants aux PEMS ont réduit, à moyen terme, leur dépendance envers l'assurance-emploi, sauf dans le cas des personnes ayant bénéficié des SSC et de l'ATI. Celles qui ont pris part aux SSC devenaient éligibles à l'assurance-emploi, alors que les participants à l'ATI n'y avaient pas droit durant la période à l'étude. Plus particulièrement, les résultats montrent que les prestataires actifs, qui représentaient 65 % des participants aux PEMS éligibles à l'assurance-emploi pendant la période à l'étude, ont réduit leur recours à l'assurance-emploi après leur participation. Par contre, le recours au régime s'est intensifié en règle générale chez les anciens prestataires, qui comptaient pour 35 % des participants. De façon générale, ces conclusions concordent avec les résultats d'études internationales portant sur l'efficacité des programmes semblables aux PEMS. Les pages qui suivent rendent compte des principales leçons retenues de l'analyse, ainsi que des questions à approfondir en ce qui a trait à chaque type de PEMS.

4.1 Développement des compétences

Le DC a permis d'accroître le revenu et le taux d'emploi tant chez les prestataires actifs que chez les anciens prestataires. On a également observé une faible réduction du recours à l'assurance-emploi chez les prestataires actifs après leur participation. Les impacts positifs du DC sur le revenu et l'emploi peuvent s'expliquer par le fait qu'il est axé sur l'aide apportée aux participants pour l'obtention de titres de compétences. Plus particulièrement, les résultats du sondage mené au cours du premier cycle d'évaluation des EDMT ont révélé que la plupart des participants au DC ont obtenu un certificat ou un diplôme à la suite de leur participation¹⁹. Comme mentionné dans une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ces titres

de compétences peuvent donner une indication de la productivité des participants aux employeurs potentiels²⁰.

Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse des impacts différentiels concordent avec ceux des études menées dans d'autres pays de l'OCDE, selon lesquelles les programmes de formation publics ont une incidence positive sur le marché du travail par rapport à l'emploi et au revenu des participants adultes²¹. Fait intéressant, une méta-analyse de 97 évaluations microéconométriques, portant sur les politiques actives relatives au marché du travail dans différents pays, a révélé que les programmes de formation en salle de classe et en cours d'emploi sont plus susceptibles de donner de meilleurs résultats de 12 à 24 mois après la participation plutôt qu'à court terme²². Cette observation concorde avec les résultats de l'analyse du DC, qui montrent que le revenu et le taux d'emploi chez les prestataires actifs et les anciens prestataires se sont accrus de façon constante au cours des cinq années qui ont suivi la participation.

4.2 Subventions salariales ciblées

Les SSC ont eu pour effet d'accroître le revenu et le taux d'emploi chez les prestataires actifs et les anciens prestataires. Le recours à l'assurance-emploi, qui s'est accentué chez les anciens prestataires à la suite de leur participation, n'a pas vraiment changé chez les prestataires actifs durant les trois premières années après la fin du programme, mais il a connu une montée au cours des années suivantes. Ces conclusions concordent avec celles d'autres études sur les subventions salariales réalisées dans des pays membres de l'OCDE, qui démontrent généralement que la participation à ce genre de programme se traduit par de modestes gains sur le plan de l'emploi²³.

De toutes les prestations d'emploi, les SSC sont celles qui ont produit les meilleurs résultats pour les anciens prestataires. Cette constatation donne à penser que les personnes qui ont été inactives pendant de longues périodes bénéficient le plus de ce type de programme, puisque les subventions

¹⁹ Les sondages menés pendant l'évaluation sommative dans quatre administrations ont révélé qu'entre 73 % et 78 % des participants ont obtenu un certificat ou un diplôme à la suite de leur participation au DC.

²⁰ John P. Martin et David Grubb, *What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences With Active Labour Market Policies*, OCDE, Paris, 2001.

²¹ RHDCC, *Technical Report on the Literature Review of Active Labour Market Policies*, Direction de l'évaluation, RHDCC, Ottawa, 2011.

²² David Card, Jochen Kluge et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, Institute for the Study of Labour (IZA), document de travail n° 4002, Bonn, février 2009.

²³ RHDCC, *Technical Report on the Literature Review of Active Labour Market Policies*, Direction de l'évaluation, RHDCC, Ottawa, 2011.

temporaires réduisent les coûts engagés par les employeurs pour les « remettre rapidement au travail »²⁴.

4.3 Aide au travail indépendant

Les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont pris part à l'ATI ont connu une réduction de leur revenu et du taux d'emploi, ainsi qu'une diminution de leur recours à l'assurance-emploi. Ces résultats ne présentent toutefois qu'une image partielle de l'efficacité de cette PEMS, puisque ni la valeur nette du ménage des travailleurs indépendants ni la réussite de l'entreprise créée n'ont été prises en compte dans l'analyse. Une étude détaillée de l'ATI sera réalisée au cours du second cycle d'évaluation des EDMT afin de mesurer son efficacité de manière exhaustive.

4.4 Partenariats pour la création d'emplois

L'analyse des impacts différentiels a révélé que tant les prestataires actifs que les anciens prestataires ont amélioré leur revenu et leur taux d'emploi après leur participation aux PCE. Une tendance similaire a été observée pour les prestataires actifs dans l'analyse de 2012, mais pas pour les anciens prestataires. Dans l'ensemble, les résultats peuvent paraître surprenants, car le premier cycle d'évaluation des EDMT n'a pas permis à EDSC de tirer des

conclusions au sujet de l'efficacité des PCE, révélant plutôt des résultats mitigés à de nombreuses reprises. De plus, des études ont généralement démontré que les programmes d'emploi gouvernementaux semblables aux PCE sont plus ou moins efficaces ou que les effets qui en découlent sont les moins favorables de toutes les mesures actives liées au marché du travail²⁵. Cette constatation témoigne de la nécessité d'examiner les PCE plus en détail pour mieux comprendre les caractéristiques des participants par rapport à celles des personnes qui bénéficient d'autres PEMS, et pour mieux cerner la façon dont cette prestation d'emploi est conçue et mise en application. Une étude plus poussée des PCE sera entreprise dans le cadre du second cycle d'évaluation des EDMT.

4.5 Services d'aide à l'emploi

Les prestataires actifs qui ont seulement bénéficié des SAE ont amélioré leur taux d'emploi et ils ont réduit leur recours à l'assurance-emploi après leur participation. Leur revenu d'emploi a diminué durant les deux premières années qui ont suivi la fin du programme, mais il a augmenté entre la troisième et la cinquième année. Ces conclusions reflètent les tendances générales qui se dégagent des études réalisées dans d'autres pays, selon lesquelles les services d'emploi semblables aux SAE peuvent avoir des résultats positifs²⁶.

Impacts différentiels

Indicateurs	Période postérieure au programme					Impacts pendant toute la période postérieure au programme
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année	
Prestataires actifs						
Développement des compétences (n = 64 283)						
Revenu d'emploi (\$)	204*	2 052*	3 077*	3 761*	4 059*	13 156*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,4*	3,7*	4*	4,2*	4,4*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-470*	-218*	-128*	-89*	-69*	-976*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,7*	-0,8*	-0,5*	-0,4*	-0,3*	-3,7*

Suite à la page suivante...

²⁴ RHDCC, d'après les travaux de Walter Nicholson, Amherst College, *An Overview of the Summative Evaluations of EBSMs Delivered Under the Labour Market Development Agreements in Canada: Summary of Quantitative Results*, Direction de l'évaluation, RHDCC, Ottawa, 2011.

²⁵ RHDCC, *Technical Report on the Literature Review of Active Labour Market Policies*, Direction de l'évaluation, RHDCC, Ottawa, 2011. David Card, Jochen Kluge et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, Institute for the Study of Labour (IZA), document de travail n° 4002, Bonn, février 2009.

²⁶ RHDCC, *Technical Report on the Literature Review of Active Labour Market Policies*, Direction de l'évaluation, RHDCC, Ottawa, 2011.

Impacts différentiels (SUITE)

Indicateurs	Période postérieure au programme					Impacts pendant toute la période postérieure au programme
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année	
Subventions salariales ciblées (n = 18 767)						
Revenu d'emploi (\$)	661*	971*	1 747*	1 815*	1 930*	7 125*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	5,0*	4,9*	5,1*	5,0*	5,1*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-2	52	39	104*	146*	339*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,5*	0,4*	0,3*	0,4*	0,5*	2,1*
Aide au travail indépendant (n = 20 688)						
Revenu d'emploi (\$)	-11 041*	-9 331*	-8 376*	-7 449*	-6 870*	-43 066*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-21,9*	-17,4*	-15,2*	-13,7*	-12,3*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 304*	-1 036*	-809*	-774*	-712*	-4 635*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-4*	-3,1*	-2,3*	-2,1*	-1,9*	-13,4*
Partenariats pour la création d'emplois (n = 5 055)						
Revenu d'emploi (\$)	1 899*	2 825*	3 450*	3 969*	4 409*	16 552*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	5,5*	5,6*	6*	5,8*	6,3*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-549*	-220*	-55	-14	-55	-893*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,6*	-0,5*	-0,1	0,1	0	-2,1*
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 38 564)						
Revenu d'emploi (\$)	-1 097*	-279*	347	645*	742*	358
Taux d'emploi (points de pourcentage)	0,6	0,8*	1,7*	1,8*	1,7*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-451*	-312*	-251*	-222*	-136*	-1 375*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,5*	-0,9*	-0,8*	-0,7*	-0,4*	-4,3*
Anciens prestataires						
Développement des compétences (n = 42 513)						
Revenu d'emploi (\$)	496*	1 550*	2 029*	2 326*	2 521*	8 923*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3*	5*	5*	5*	5*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-54*	171*	217*	203*	183*	720*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-0,4*	0,5*	0,6*	0,5*	0,4*	1,5*
Subventions salariales ciblées (n = 24 523)						
Revenu d'emploi (\$)	2 134*	1 850*	2 017*	2 173*	2 180*	10 353*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,9*	6,2*	5,7*	5,5*	5,7*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	679*	499*	397*	349*	296*	2 220*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	2,4*	1,6*	1,2*	1*	0,7*	7,1*
Aide au travail indépendant (n = 8 882)						
Revenu d'emploi (\$)	-7 121*	-5 978*	-5 448*	-4 886*	-4 506*	-27 939*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-18,4*	-15*	-12*	-11*	-9,8*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-736*	-521*	-360*	-344*	-381*	-2 341*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,4*	-1,5*	-1*	-0,9*	-0,9*	-6,8*
Partenariats pour la création d'emplois (n = 5 013)						
Revenu d'emploi (\$)	869*	821*	1 151*	942*	1 008*	4 790*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	4,9*	4,0*	4,8*	4,0*	3,8*	s. o.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	44	284*	144*	276*	258*	1 006*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,2	1*	0,5*	0,9*	0,8*	3,3*

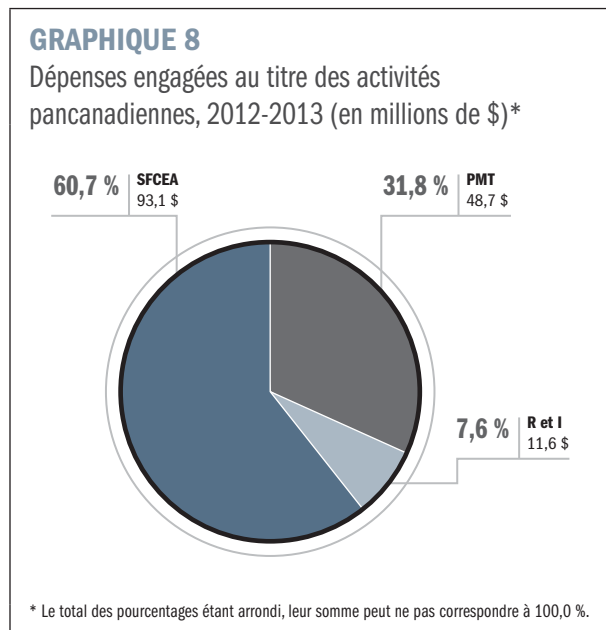
* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 % ou plus.

IV. ACTIVITÉS PANCANADIENNES ET SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT

Cette section présente une analyse des activités pancanadiennes qui sont administrées par EDSC et financées en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

Les activités pancanadiennes soutiennent les résultats stratégiques visés par EDSC, qui consistent à se doter d'une main-d'œuvre qualifiée, capable de s'adapter et inclusive et d'un marché du travail efficace. Ces activités sont conçues pour faire face aux défis nationaux relatifs au marché du travail et pour promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en mettant l'accent sur l'aide offerte aux groupes sous-représentés afin qu'ils atteignent leur plein potentiel sur le marché du travail canadien. Les dépenses sont réparties en trois catégories : les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour les collectivités autochtones, les partenariats du marché du travail (PMT) financés à l'échelle nationale, ainsi que la recherche et l'innovation (R et I).

En 2012-2013, les dépenses des programmes pour les volets pancanadiens ont totalisé 153,4 millions de dollars, programmes offerts dans le cadre de la SFCEA (93,1 M\$), des PMT (48,7 M\$) et de la R et I (11,6 M\$).



Les **programmes destinés aux Autochtones** financent des groupes autochtones pour la prestation de programmes visant à améliorer l'accès des Autochtones à la formation axée sur l'emploi et les compétences. La **Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA)** est le principal instrument permettant d'offrir des PEMS aux collectivités autochtones.

Les **Partenariats du marché du travail (PMT)** encouragent et soutiennent les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs ainsi que les collectivités qui élaborent et mettent en œuvre des stratégies pour gérer l'adaptation de la main-d'œuvre et pour répondre aux besoins en matière de ressources humaines. Les **investissements dans les compétences en milieu de travail** financent des initiatives (p. ex., des activités liées à l'alphabétisation et à l'acquisition de compétences essentielles) qui favorisent le maintien, à l'échelle nationale, d'un bassin de travailleurs qualifiés et d'un marché du travail intégré et efficace. Les PMT comprennent :

- le programme Sensibilisation jeunesse;
- les initiatives sectorielles;
- l'Initiative nationale sur les compétences essentielles (dont une partie relève de Recherche et Innovation);
- la réduction des obstacles à la mobilité des travailleurs.

R et I soutient des activités visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à l'emploi ou à conserver leur emploi, et à devenir productifs sur le marché du travail. Des **ententes de soutien avec les provinces et territoires ainsi que le service d'Information sur le marché du travail (IMT)** appuient les efforts pour moderniser et améliorer les services de soutien offerts ainsi que l'information sur le marché du travail sur le plan de la qualité, de l'accès et de l'approche axée sur le client. Les mesures qui suivent contribuent à l'atteinte des objectifs visés :

- une partie de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles;
- la recherche sur l'aide financière pour les travailleurs étrangers temporaires;
- Les Services d'orientation de carrière qui fonctionnent.

De plus, une somme de 30,6 millions de dollars a été affectée au soutien des coûts opérationnels de certains programmes et activités pancanadiens en 2012-2013.

1. Programmes destinés aux autochtones²⁷

Le financement pancanadien du volet des programmes autochtones est offert par l'entremise de la SFCEA. L'objectif de la SFCEA est d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien, en faisant en sorte que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis puissent exercer un emploi durable et intéressant.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Conseil tribal Nuu-chah-nulth

Le conseil tribal Nuu-chah-nulth a comme vision d'offrir un soutien social, économique, politique et technique équitable aux 14 Premières nations Nuu-chah-nulth sous sa gouverne. Divisé en trois régions, soit le sud, le centre et le nord, le conseil tribal Nuu-chah-nulth offre des services d'emploi, de formation et d'enseignement à environ 8 000 membres inscrits. Établi sur l'île de Vancouver le long de la côte du Pacifique sur environ 300 km, depuis la péninsule de Brooks, au nord, jusqu'à Point-no-Point, au sud, le conseil Nuu-chah-nulth et ses organismes associés travaillent à partir de Port Alberni, en Colombie-Britannique. En 2012-2013, les programmes de formation et d'emploi des Nuu-chah-nulth ont aidé près de 400 clients, ont permis le placement de plus de 150 Autochtones, et ont soutenu le retour aux études de plus de 50 Autochtones.

La SFCEA vise à améliorer les résultats sur le marché du travail en soutenant le développement des compétences axées sur la demande, en encourageant l'établissement de partenariats avec le secteur privé ainsi qu'avec les provinces et territoires, et en favorisant une responsabilisation accrue et l'obtention de meilleurs résultats. Elle soutient aussi le développement d'une main-d'œuvre autochtone qualifiée, qui est l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

La SFCEA appuie un réseau regroupant 85 organisations autochtones prestataires de services (signataires d'une entente), et elle compte plus de 600 points de service partout au Canada. Ces organisations contribuent au développement et à la prestation de programmes et de services d'emploi et de formation qui sont les mieux adaptés aux besoins particuliers de leurs clients. Ces programmes et services aident les clients autochtones à se préparer au travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver un travail enrichissant et durable, tout en aidant les jeunes Autochtones à passer aisément de l'école au travail ou à effectuer un retour aux études.

En 2012-2013, le Canada a consacré 347,6 millions de dollars à la SFCEA, ce qui comprend des dépenses de 93,1 millions de dollars qui étaient couvertes par la partie II de l'assurance-emploi. Les fonds de la SFCEA ont permis aux organisations d'offrir des services à plus de 51 000 clients, en aidant au-delà de 16 000 personnes à se trouver un emploi et plus de 7 000 autres à reprendre leurs études.

2. Investissement accru dans les compétences en milieu de travail

Ce volet d'investissement permet au gouvernement fédéral de veiller à ce que le marché du travail canadien fonctionne comme un système national intégré. Les objectifs visés sont les suivants :

- éliminer les obstacles et les contraintes à la mobilité des travailleurs;
- renforcer la capacité des partenaires du milieu de travail à accroître le perfectionnement des compétences, qui constitue un facteur clé pour une productivité accrue;
- mettre à profit les investissements et la prise en charge des problèmes liés aux compétences, notamment pour remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre;
- soutenir les efforts pour faire en sorte que le système d'apprentissage au Canada puisse répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences.

²⁷ Les résultats présentés pour 2012-2013 comprennent la partie II de l'assurance-emploi et le Trésor. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation sur l'assurance-emploi* comprendront seulement les résultats de la partie II de l'assurance-emploi pour le programme de la SFCEA. Les statistiques pour les clients financés par l'entremise de la partie II de l'assurance-emploi peuvent être trouvées à l'annexe du chapitre 3 en ce qui a trait aux PEMS pancanadiennes autochtones.

2.1 Initiatives de partenariats sectoriels

Le 6 juillet 2011, à Ottawa, EDSC a annoncé l'adoption d'une nouvelle approche pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre, consistant à améliorer l'information sur le marché du travail destinée aux employeurs et aux chercheurs d'emploi, de façon à ce qu'ils puissent prendre des décisions plus éclairées en matière de ressources humaines, d'emploi et d'apprentissage.

Pour soutenir cette nouvelle approche, EDSC a réorienté le Programme des conseils sectoriels (PCS) pour en créer un nouveau, soit le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS), qui a été lancé en mars 2013. Ce nouveau programme est basé sur un processus concurrentiel ouvert à des organisations nationales axées sur les partenariats.

L'objectif du nouveau programme est de favoriser l'appariement des compétences et d'accroître l'efficacité du marché du travail en améliorant la création et l'utilisation de l'information sur le marché du travail, des normes professionnelles nationales, ainsi que des régimes de certification et d'accréditation dans les secteurs stratégiques de l'économie.

Les activités du PAIS sont financées par le Trésor et par la partie II de l'assurance-emploi. Les activités soutenues au moyen de ces sources de financement relèvent des modalités du PAIS ainsi que de la mesure de soutien des PMT en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, respectivement. En 2012-2013, les projets financés par l'assurance-emploi qui ont été réalisés dans le cadre des PMT étaient considérés comme des projets de l'Initiative des partenariats sectoriels (IPS).

En 2012-2013, les activités de projet de l'IPS visaient deux types d'organisation : les conseils sectoriels et les tables de compétences. Les dépenses engagées au titre de la partie II de l'assurance-emploi en vertu des ententes de l'IPS ont totalisé 30,9 millions de dollars.

2.1.1 Projets de l'IPS des conseils sectoriels

Les conseils sectoriels étaient des organismes de partenariats nationaux officiels menés par l'industrie, qui regroupaient des entreprises, des syndicats et des intervenants du domaine de l'éducation. Les conseils sectoriels, qui étaient des organismes indépendants du gouvernement du Canada, agissaient en tant que centres d'expertise en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies en matière de ressources humaines et de développement des compétences pour des secteurs clés de l'économie. Les conseils ont rendu les solutions proposées en matière de ressources humaines et de développement des compétences largement accessibles aux entreprises et aux employeurs canadiens.

En 2012-2013, RHDCC a commencé à réduire progressivement les activités du PCS et à mettre en place le PAIS afin de soutenir les chercheurs d'emploi, les employeurs, les apprenants et les Canadiens en général. De nouveaux projets commenceront en 2013-2014.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT)

Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme vise à améliorer la qualité de la main-d'œuvre dans le domaine du tourisme au Canada (1,75 million de personnes) et à aider les 174 000 entreprises canadiennes de tourisme à répondre aux demandes concurrentielles qui ne cessent d'évoluer. En regroupant les chefs d'entreprise, les propriétaires exploitants de petites entreprises, les employés, les chefs syndicaux, les éducateurs et les représentants des gouvernements intéressés, le conseil sectoriel offre des forums pour le développement de solutions pratiques axées sur la demande. En 2012-2013, le CCRHT a publié d'excellents travaux de recherche sur les travailleurs étrangers temporaires dans le secteur du tourisme et sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers, ainsi qu'un éventail complet de ressources liées à la formation et à la certification, mises en marché sous l'enseigne des produits de formation en tourisme émerit.

2.1.2 Tables sur les compétences sectorielles

Les tables sur les compétences ont été établies le 1^{er} avril 2007 en vue de régler, dans certaines régions, des problèmes stratégiques d'importance nationale liés aux compétences.

Les tables sur les compétences présentent les caractéristiques suivantes :

- Elles proposent des approches temporaires (ayant une durée de vie prévue de 18 mois à quatre ans), intersectorielles et axées sur des enjeux particuliers d'importance nationale en lien avec les ressources humaines et les compétences;
- Elles constituent des partenariats regroupant des intervenants clés provenant notamment de l'industrie, des syndicats, des gouvernements (fédéral, provinciaux ou territoriaux), des établissements de formation et d'autres groupes, s'il y a lieu, comme les Autochtones.
- Elles sont conçues en vue de régler des questions relatives aux compétences et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre là où il n'y a pas de conseil sectoriel.

Il existait deux tables sur les compétences en 2012-2013 : la table sur les compétences de la Porte Asie-Pacifique (TCPAP) et le comité de la table sur les compétences du Yukon.

En 2007-2008, dans le cadre de la mesure de soutien des PMT, la Porte Asie-Pacifique (PAP) a été créée en Colombie-Britannique en tant que société à but non lucratif. La TCPAP est un partenariat régional réunissant des représentants du monde syndical, du milieu des affaires et du domaine de la formation et de l'enseignement. Elle réagit aux pressions exercées sur les ressources humaines et le développement des compétences, qui sont associées aux importants projets d'infrastructure soutenant l'Initiative de la Porte et du Corridor de l'Asie-Pacifique, un réseau essentiel de systèmes de transport intermodal favorisant les échanges et le commerce au Canada et avec les marchés asiatiques et nord-américains.

Sous l'égide de l'Initiative de la Porte et du Corridor de l'Asie-Pacifique du gouvernement du Canada, EDSC et Transport Canada ont affecté près de six millions de dollars à la TCPAP depuis 2008 dans le but de financer l'information sur le marché du travail liée à l'industrie, des stratégies de formation et de certification et des activités de recrutement. EDSC a mis un terme au financement de base de la TCPAP en mars 2013.

Cette société à but non lucratif avait le droit de présenter un projet à la suite de l'appel d'idées lancé par le PAIS pour 2012-2013.

De même, afin de soutenir l'intérêt du gouvernement du Canada à l'égard des territoires du Nord, des représentants d'EDSC ont mobilisé des intervenants territoriaux du marché du travail pour discuter de la possibilité d'établir une table sur les compétences qui appuierait des initiatives axées sur l'industrie, orientées vers l'information relative au marché du travail, les normes professionnelles et les systèmes de certification.

Le comité de la table sur les compétences du Yukon, qui a été mis en place à l'automne 2011, mène des travaux intersectoriels pour répondre aux principales priorités relatives au marché du travail et au développement des compétences. Les membres du comité comprennent des représentants provenant de l'industrie, des employeurs, des organismes et communautés autochtones, des gouvernements fédéral et territoriaux et du milieu de l'apprentissage. Le comité de la table sur les compétences du Yukon complète les priorités du Cadre du marché du travail du territoire, et assure une meilleure coordination des programmes, des services et des outils entre les principaux partenaires du marché du travail. En vertu d'un accord de contribution à court terme, le comité est parvenu à définir quatre secteurs prioritaires pour la poursuite des travaux. En 2013, le comité de la table sur les compétences du Yukon s'est attaqué à la production de nouveaux outils d'information intersectorielle axés sur l'offre et la demande du marché du travail au Yukon, et il a entrepris des recherches sur les tendances migratoires des travailleurs saisonniers.

2.2 Métiers spécialisés, apprentissage et programme du Sceau rouge

L'apprentissage est un élément essentiel pour former des gens de métier hautement spécialisés et mobiles qui permettront au Canada de soutenir la concurrence. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est reconnu comme la norme d'excellence au Canada en ce qui concerne la formation et la reconnaissance professionnelles dans des métiers spécialisés, et favorise l'uniformisation. Le programme, qui est reconnu dans l'Accord sur le commerce intérieur (chapitre 7), est une mesure bien établie qui permet de fixer des normes interprovinciales communes pour les métiers. Dans la plupart des provinces et des

territoires, l'examen du Sceau rouge est celui dont on se sert pour l'accréditation des métiers désignés Sceau rouge.

Dans le cadre de ce programme, des gens de métier chevronnés, de même que des apprentis ayant terminé leur formation, peuvent se présenter à l'examen interprovincial du Sceau rouge. Ceux qui le réussissent obtiendront la mention Sceau rouge sur leur certificat de compétence provincial ou territorial. La mention Sceau rouge est largement reconnue et respectée par l'industrie comme une norme d'excellence pour les métiers spécialisés. Chaque année, plus de 40 000 apprentis au terme de leurs études et gens de métier qualifiés mais non accrédités de partout au Canada se présentent à l'examen du Sceau rouge, et 25 000 mentions Sceau rouge sont accordées. Ces nombres se sont accrus de façon constante au cours de la dernière décennie. La formation en apprentissage est étroitement liée à l'économie et à la situation du marché du travail.

Le programme du Sceau rouge en chiffres

Selon Statistique Canada, on dénombrait 339 675 apprentis inscrits à la fin de 2011, en hausse de 3,8 % par rapport à 2010. De ce nombre, 264 447, ou près de 80 % d'entre eux, avaient opté pour un métier désigné Sceau rouge. En tout, 41 163 apprentis ont achevé leur programme en 2011, ce qui constitue une hausse considérable de 14,3 % sur 12 mois, et un bond de 124 % depuis l'année 2000. Parmi les apprentis qui ont terminé leur formation en 2011, 31 305 ont appris un métier désigné Sceau rouge, ce qui représente 76,1 % de tous les apprentis ayant mené leur formation à terme et une hausse de 6,4 % par rapport à l'année précédente. En 2011, les femmes représentaient 14 % de l'ensemble des apprentis inscrits.

Ce programme est administré sous la gouverne du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui regroupe des autorités du domaine de l'apprentissage de chaque province et territoire ainsi que des représentants d'EDSC. Outre le fait d'agir en tant que secrétariat national, en fournissant du soutien administratif, opérationnel et stratégique, EDSC consacre une somme importante au programme du Sceau rouge.

Le programme du Sceau rouge et la recherche à l'échelle pancanadienne

Recherche pancanadienne sur la valeur ajoutée que représente l'achèvement d'un apprentissage

EDSC a participé à un projet de recherche mené en collaboration avec des administrations de partout au Canada. Le projet avait pour but de déterminer la valeur ajoutée que représente l'achèvement d'un programme d'apprentissage par rapport à d'autres moyens d'apprendre un métier. Les conclusions préliminaires ont établi la preuve que l'achèvement d'un programme d'apprentissage mène à de meilleurs résultats sur le marché du travail, avec d'importants avantages financiers dans plusieurs métiers.

À l'heure actuelle, le programme du Sceau rouge englobe 55 métiers, qui regroupent environ 80 % des apprentis inscrits²⁸. EDSC collabore étroitement avec des experts de l'industrie et les autorités en matière d'apprentissage pour coordonner le développement de produits de haute qualité en lien avec le programme du Sceau rouge, dont les Analyses nationales des professions (ANP) et les examens interprovinciaux. Ces produits font l'objet d'une mise à jour périodique pour satisfaire aux besoins d'un marché du travail en évolution. Étant donné que chaque province et territoire requiert des normes et des examens pour décerner une accréditation aux milliers d'apprentis et gens de métier qui se qualifient chaque année, la collaboration pour l'élaboration des normes interprovinciales du Sceau rouge et des examens se traduit par des économies d'échelle appréciables pour les gouvernements.

Une fonction clé du programme du Sceau rouge est la création de normes interprovinciales pour les métiers, qui permettent d'uniformiser l'évaluation grâce à des normes communes qui s'appliquent partout au Canada. Le programme favorise aussi l'harmonisation des résultats de la formation en apprentissage au moyen des guides de programmes interprovinciaux (GPI), que les provinces et territoires utilisent pour documenter la partie des programmes d'apprentissage qui est présentée en classe. Les normes de service pour le développement des produits Sceau rouge permettent de s'assurer que tous les produits du Sceau rouge sont à jour et qu'ils correspondent bien aux connaissances

²⁸ Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits 2011.

et aux compétences actuelles des gens de métier. En 2012-2013, de nouvelles banques d'examens ont été créées pour 14 métiers, et 11 nouvelles normes d'ANP ainsi que trois GIP ont été publiés.

Afin de s'assurer que le programme du Sceau rouge satisfait aux besoins changeants du marché du travail, le CCDA a élaboré son plan d'orientation stratégique pour 2013-2016, en tenant compte des commentaires des intervenants. Les quatre nouvelles priorités stratégiques consistent à : améliorer les évaluations et les normes du Sceau rouge; favoriser l'harmonisation des processus interprovinciaux et des exigences pour la formation, la certification et les normes dans les métiers spécialisés; faire prendre conscience que le programme du Sceau rouge constitue un avantage concurrentiel et une assurance de la qualité; et accroître l'implication et la participation des partenaires et des intervenants dans le programme.

Par l'entremise de l'initiative *Renforcer le Sceau rouge* du CCDA, des travaux sont en cours en vue d'améliorer le modèle des normes professionnelles, tout en préservant la rigueur du programme du Sceau rouge. Le CCDA a consulté des intervenants de l'industrie et il a mené des activités à court terme entre octobre 2011 et mars 2013. Celles-ci comprenaient : la recherche d'une structure de normes optimale et d'un processus d'élaboration; une analyse des coûts rattachés au processus d'élaboration des produits du Sceau rouge; ainsi qu'une étude de faisabilité pour la mise en place d'un cadre d'évaluation multiple pour le programme du Sceau rouge. Les objectifs à moyen terme de l'initiative comprennent la mise à l'essai d'un modèle de normes professionnelles améliorées qui faciliteraient la conception d'autres modes d'évaluation (comme des épreuves pratiques) en plus des examens actuels du Sceau rouge. Ces mesures permettraient de s'assurer que les gens de métiers qualifiés ont la chance de faire la preuve de leur compétence, tout en maintenant un processus d'évaluation rigoureux. Un modèle et une structure de normes seront mis à l'essai pour deux métiers, soit électricien en construction et monteur de conduites de vapeur/tuyauteur. Les activités de planification sont en cours pour ces projets pilotes, et des ateliers de développement devraient avoir lieu à l'automne 2013. Les activités de développement et les résultats seront surveillés et évalués, afin de rajuster le modèle et la structure des normes et d'y apporter des améliorations.

Des travaux sont aussi en cours avec les provinces et les territoires, par l'entremise du CCDA, en vue de mettre au point des approches et des outils plus simples et plus uniformes pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences des travailleurs formés à l'étranger, afin qu'ils obtiennent plus facilement leur certification dans les métiers du Sceau rouge.

Dans le plan d'action économique de 2013, le gouvernement du Canada a annoncé de nouvelles mesures visant à soutenir les apprentis. Afin de réduire davantage les obstacles à l'accréditation dans les métiers spécialisés au pays et d'améliorer les possibilités pour les apprentis, le gouvernement fédéral collaborera avec les provinces et territoires, par l'entremise du CCDA, pour mieux harmoniser la formation en apprentissage et les exigences en matière de certification partout au pays. Des exigences plus uniformes feront en sorte que les apprentis seront plus nombreux à mener leur formation à terme, en plus de favoriser la mobilité des apprentis partout au pays et de réduire les obstacles au recrutement pour les employeurs. Cet engagement du gouvernement fédéral, qui s'appuie sur les travaux déjà en marche avec les provinces et territoires par l'entremise du CCDA, est renforcé par les priorités stratégiques du CCDA pour 2013-2016.

En 2012-2013, le CCDA a approuvé une stratégie de communication comprenant la conception de produits promotionnels et accessoires pour le programme du Sceau rouge à l'aide du soutien financier d'EDSC.

La Subvention incitative aux apprentis, la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, ainsi que le crédit d'impôt accordé aux employeurs pour la création d'emplois d'apprentis sont liés aux métiers désignés Sceau rouge, afin de promouvoir la mobilité interprovinciale et les normes nationales.

2.3 Sensibilisation jeunesse

Le programme national Sensibilisation jeunesse soutient financièrement des projets visant à régler des problèmes liés au marché du travail auxquels sont confrontées les collectivités. Par le biais de foires de l'emploi et d'événements promotionnels, le programme vise à sensibiliser davantage les employeurs et les collectivités au fait que les jeunes représentent la main-d'œuvre de demain. En 2012-2013, les priorités du programme consistaient à mieux faire connaître aux jeunes les métiers spécialisés et les technologies, ainsi qu'à accroître les débouchés pour les jeunes qui

vivent en milieu rural. Le programme Sensibilisation jeunesse, qui est offert à l'échelle locale, régionale et nationale, reçoit des fonds provenant de différentes sources, y compris des provinces et des territoires. En 2012-2013, les fonds consacrés à Sensibilisation jeunesse ont permis de soutenir 145 projets dont les dépenses se sont chiffrées à 8,3 millions de dollars, la moitié de cette somme ayant servi à financer des épreuves de compétences organisées par Skills/Compétences Canada.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Sensibilisation jeunesse

En organisant des concours de compétences, Skills/Compétences Canada (un organisme non gouvernemental) et ses homologues régionaux travaillent en partenariat avec des organismes locaux, des éducateurs et les gouvernements, afin de mieux faire connaître les métiers spécialisés aux jeunes, aux enseignants, aux étudiants, aux parents et au grand public. La philosophie des concours de compétences est de reconnaître l'excellence des étudiants, de mobiliser directement l'industrie pour l'évaluation du rendement des étudiants, de faire en sorte que la formation continue à répondre aux besoins des employeurs et de promouvoir les métiers spécialisés.

En 2012, les Olympiades nationales de Compétences Canada ont eu lieu en mai à Edmonton, en Alberta. Plus de 500 compétiteurs de partout au pays ont participé à des épreuves associées à plus de 40 métiers et technologies. En tout, environ 20 000 visiteurs ont assisté à l'évènement. L'industrie, le gouvernement, les entreprises et le secteur de l'éducation ont travaillé en partenariat pour faire valoir les occasions de carrière dans les métiers et les technologies et pour fournir de l'information sur les exigences en matière de scolarité et le soutien offert pour ces métiers.

2.4 Classification nationale des professions (CNP)

La Classification nationale des professions (CNP) est l'infrastructure d'information pour les professions au Canada. La CNP définit et décrit 500 différentes professions selon le type et le niveau de compétence requis, et elle fournit des détails sur les exigences en matière de scolarité, ainsi que la description de travail et l'appellation d'emploi. La CNP fournit aux étudiants, aux travailleurs, aux employeurs, aux spécialistes en

ressources humaines et à d'autres utilisateurs une vision commune et cohérente de l'éventail complet des activités professionnelles au Canada.

La CNP est révisée tous les cinq ans parallèlement aux cycles du Recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages, afin de refléter la nature dynamique du marché du travail. Pendant les transitions, les utilisateurs peuvent avoir recours aux deux versions les plus récentes de la CNP. Par conséquent, EDSC maintient les deux sites actuels de la CNP, soit ceux des versions de 2006 et de 2011.

En 2012-2013, le site Web de la CNP 2006 a fait l'objet de plus de 850 000 requêtes lancées par près de 600 000 visiteurs uniques, tandis que celui de la CNP 2011 comptait au-delà de 3 650 000 requêtes provenant de près de 2 000 000 de visiteurs uniques.

À la suite de l'importante révision de la CNP 2006, pour la publication en janvier 2015 de la CNP 2011, les outils et les infrastructures connexes nécessitaient des mises à jour. Le travail est en cours en ce qui concerne le module Compétences et connaissances qu'utilisent les employeurs pour afficher des offres d'emploi sur le site Web du Guichet emplois, ainsi que la liste des compétences dont se servent les chercheurs d'emploi pour trouver des offres d'emploi sur ce même site.

La révision de la CNP, menée de concert avec Statistique Canada, a déjà commencé en vue de la prochaine publication en 2016.

2.5 Initiative nationale sur les compétences essentielles

La principale priorité de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles est d'améliorer le niveau d'alphabetisation et les compétences essentielles des Canadiens adultes afin de soutenir l'engagement du gouvernement du Canada, qui consiste à se doter d'une main-d'œuvre hautement spécialisée, polyvalente et concurrentielle.

Les programmes d'alphabetisation et de compétences essentielles (ACE) contribuent à la productivité et à la capacité concurrentielle du point de vue économique²⁹. L'Initiative favorise une meilleure compréhension des liens entre l'ACE et la capacité concurrentielle du point de vue économique en comblant les importantes lacunes sur le plan des connaissances,

²⁹ Statistique Canada, *Enquête internationale sur l'alphabetisation des adultes : Performance en littéracie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE*, Statistique Canada, n° 89-552-MIF au catalogue, Ottawa, 2004.

Quels sont les avantages d'investir dans les compétences essentielles?

Augmenter la productivité

Accroître l'efficacité au travail

Être plus compétitif

Avoir une main-d'œuvre plus dynamique et engagée

Avoir une meilleure santé et sécurité au travail

Obtenir un meilleur rendement d'équipe

Avoir une main-d'œuvre hautement qualifiée

et plus particulièrement, en trouvant de nouvelles façons d'offrir du perfectionnement pour aider les gens à se préparer à l'emploi, à conserver un travail, à devenir productifs sur le marché du travail, et à constituer un retour sur investissement pour les employeurs.

Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) a utilisé le financement de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles pour des projets de démonstration à grande échelle qui facilitent l'intégration de l'alphabétisation et des compétences essentielles dans la préparation à l'emploi et la formation en milieu de travail. Le financement des projets contribue aux changements systémiques en renforçant la capacité des intervenants au sein du système d'apprentissage des adultes au Canada, afin d'améliorer les compétences et la situation économique des Canadiens. Dans le cadre de ces projets, depuis 2010, le BACE a collaboré avec plus de 3 923 employeurs et intervenants de l'industrie, 400 fournisseurs de formation et 27 établissements d'enseignement postsecondaire. Les bénéficiaires de ces projets comprennent 1 200 Autochtones, 7 102 travailleurs âgés, 80 fournisseurs de services, ainsi que 3 030 travailleurs et chercheurs d'emploi qui ont tous reçu une formation offerte dans le cadre des programmes d'ACE³⁰.

Innovation sociale

Le BACE est un programme fédéral clé pour tester des modèles financiers et sociaux

Le BACE met de l'avant deux projets pilotes pour mettre à l'essai des approches sociales et financières visant à soutenir les priorités du gouvernement du Canada. Les projets pilotes évalueront dans quelle mesure les modèles axés sur le rendement soutenus par la finance sociale constituent des moyens efficaces pour accroître l'alphabétisation et les compétences essentielles des Canadiens peu qualifiés. Ces projets pilotes, qui cibleront 2 600 travailleurs peu spécialisés dans plusieurs administrations de partout au pays, comprennent :

- Un projet pilote qui testera des mécanismes de reconnaissance pour les organisations qui offrent des ententes de rémunération au rendement produisant les résultats sociaux escomptés (p. ex., développement des compétences, préparation à l'emploi, participation à d'autres formations, activité sur le marché du travail).
- Un autre projet pilote qui testera les composantes d'un modèle axé sur l'impact social ainsi que de nouvelles méthodes pour générer des investissements privés et de la part des employeurs, afin d'améliorer les résultats des Canadiens sur le marché du travail. Ce projet pilote comporte trois volets :
 - Le premier testera de nouvelles mesures pour inciter les employeurs à investir dans la formation des travailleurs, et il permettra d'évaluer comment un modèle de retour sur investissement pourrait entraîner de meilleurs résultats pour les employeurs et les travailleurs.
 - Le second testera des modèles dans le cadre desquels des investisseurs privés fourniront le financement initial de programmes visant à aider les chômeurs à développer les compétences dont ils ont besoin pour satisfaire aux exigences des emplois disponibles. Selon ce modèle, les investisseurs peuvent s'attendre à récupérer leur investissement initial et à bénéficier d'un retour sur investissement si les résultats sont atteints.
 - Le troisième vise à évaluer la viabilité commerciale des modèles de finance sociale, et à déterminer les meilleures conditions qui feront en sorte que ces modèles amélioreront le niveau d'alphabétisation et les compétences essentielles des Canadiens.

³⁰ En plus des fonds de la partie II de l'assurance-emploi, le programme reçoit aussi du financement du Trésor. Les résultats sont attribuables aux deux sources de financement.

En janvier 2012, le BACE a lancé un appel d'idées pour des projets de recherche et d'innovation financés à la fois par le Trésor et par la partie II de l'assurance-emploi, en lien avec une stratégie de recherche étendue, afin de remédier aux lacunes en matière de connaissances et de recherche dans le domaine de l'alphabétisation et des compétences essentielles des adultes. Le BACE a approuvé 11 des 42 propositions.

2.6 Réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre

L'Initiative sur la mobilité de la main-d'œuvre soutient des activités et des stratégies visant à réduire ou à éliminer les obstacles à la mobilité. Cette initiative soutient les travailleurs dans des professions et des métiers réglementés, y compris ceux formés à l'étranger, pour qu'ils aient la possibilité de travailler partout au Canada.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Réduction des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre

Les autorités de réglementation pour les psychologues ont examiné ensemble différents moyens qui permettraient d'harmoniser les processus d'évaluation pour les candidats qui souhaitent être reconnus comme psychologues partout au Canada. En vue de réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs, différentes options ont été envisagées afin qu'il soit possible de faire des évaluations d'équivalence substantielle par rapport aux normes canadiennes d'éducation, de formation et d'expérience.

En 2012-2013, une somme de 1,4 million de dollars a été consacrée à cette initiative. Des investissements fédéraux soutenus ainsi qu'une expertise technique aident les autorités de réglementation et les associations professionnelles à développer des normes et des processus communs pour améliorer la mobilité de la main-d'œuvre, conformément à la version modifiée du chapitre 7 (Mobilité de la main-d'œuvre) de l'Accord sur le commerce intérieur.

En 2012-2013, le financement du fédéral a soutenu des consultations ayant porté sur les processus d'évaluation harmonisés pour toutes les professions réglementées et sur la recherche de processus réglementaires et d'outils communs pour les professions réglementées, comme les examens nationaux. Les fonds ont aussi aidé les organismes de réglementation à élaborer des documents relatifs au cadre de pratique national et à créer des indicateurs de rendement pour orienter les programmes d'études et les examens nationaux, de manière à favoriser davantage la mobilité entre les administrations.

2.7 Projet de recherche : Aide financière accordée aux travailleurs formés à l'étranger

En 2012-2013, le projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE) en était à sa troisième année d'existence. Ce projet offre une aide financière aux personnes formées à l'étranger qui présentent une demande en vue d'obtenir une RTCE, y compris les Canadiens qui ont fait leurs études à l'étranger. Puisqu'il s'agit d'un projet pilote de recherche, il a été conçu afin de constituer une solide base de données sur les obstacles financiers auxquels sont confrontées les personnes formées ailleurs dans le monde, ce qui comprend le manque de soutien financier durant les démarches pour l'obtention d'une RTCE. Le projet permet aussi d'évaluer le degré de volonté et la capacité des partenaires communautaires, des institutions financières et des gouvernements de travailler ensemble en vue d'offrir un soutien financier aux personnes formées à l'étranger. Ces conclusions permettront de déterminer s'il serait pertinent que le gouvernement fédéral offre en permanence une aide financière aux personnes formées à l'étranger.

Au printemps 2013, neuf sites pilotes avaient été mis en place dans neuf provinces différentes. Le 31 mars 2013, ces sites avaient approuvé plus de 500 prêts à des personnes formées à l'étranger. En 2012-2013, les dépenses engagées au titre du projet pilote sur la RTCE ont totalisé 9,4 millions de dollars.

La Société de recherche sociale appliquée a obtenu le contrat pour coordonner le volet de recherche et d'évaluation du projet pilote. Un rapport préliminaire sur les résultats du projet pilote est attendu à l'été 2013, et un rapport final sur le projet devrait être publié au début de 2015.

3. Établissement d'ententes de soutien et d'innovation avec les provinces et territoires

Ce volet d'investissement soutient les EDMT qui sont en vigueur avec les provinces et les territoires ainsi que les ententes conclues avec les Autochtones dans le cadre de la SFCEA. En vertu de ces ententes, le Canada est tenu de financer des activités qui appuient la prestation des services et le développement du marché du travail, comme des activités qui assurent le maintien de la connectivité des systèmes de l'assurance-emploi, un accès rapide à la partie II de l'assurance-emploi pour les prestataires et la communication efficace des rapports produits par les provinces et territoires.

3.1 Connectivité des systèmes en lien avec les EDMT

En vertu des EDMT, le Canada échange avec les provinces et les territoires de l'information sur les clients qui est essentielle à la prestation des programmes semblables aux EDMT. Ces données comprennent des renseignements personnels sur l'admissibilité des clients à l'assurance-emploi et sur leur renvoi vers des interventions liées aux prestations offertes par les provinces et territoires; des données administratives relatives à la mesure du rendement et des résultats; ainsi que des données utilisées pour le suivi et l'évaluation des programmes provinciaux et territoriaux. La plupart des renseignements sont transmis par voie électronique dans un milieu sécurisé. Les provinces et les territoires ont accès aux systèmes du gouvernement du Canada (p. ex., le système d'information opérationnelle sur l'assurance-emploi) et échangent des données avec l'administration fédérale au moyen de différents outils de soutien.

3.2 Modernisation des systèmes de TI en lien avec les EDMT

La modernisation du régime d'assurance-emploi, qui permet de suivre l'évolution de la conjoncture économique, exige le renforcement des liens entre les mesures d'emploi actives et passives. Pour être en mesure d'atteindre ce but, il est nécessaire d'améliorer la coordination entre les prestations fédérales relevant de la partie I de l'assurance-emploi (le soutien du revenu) et les programmes et services offerts par les provinces et territoires en vertu de la partie II du régime (comme la formation et les subventions salariales), et d'accroître les échanges d'information entre les deux secteurs de compétence.

Une collaboration accrue et systématique entre la partie I (gouvernement fédéral) et la partie II (provinces et territoires) de l'assurance-emploi sera essentielle dans les années à venir, afin d'aider les Canadiens à retourner rapidement au travail; de combler les lacunes au niveau des compétences; de réduire la dépendance envers l'assurance-emploi et l'aide sociale; et de renforcer la capacité fiscale des gouvernements.

À l'appui de cette collaboration, EDSC a mis en place un projet de deux ans visant à moderniser la plateforme des systèmes en lien avec les EDMT, y compris le portail Web, l'entrepôt des données, de même que le nouveau module de demandes et de rapports. Ce projet permettra aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de collaborer plus étroitement pour faire en sorte que les chômeurs canadiens réintègrent plus rapidement la population active, et pour améliorer l'employabilité des clients de manière à combler les lacunes au niveau des compétences.

4. Information sur le marché du travail (IMT)

Le service d'IMT fournit aux particuliers et aux employeurs de l'information précise et fiable sur le marché du travail pour les aider à prendre des décisions éclairées à cet égard. L'IMT aide les travailleurs à gérer leur carrière et à chercher des emplois en leur offrant de l'information sur les professions et les compétences. Elle aide les employeurs à recruter, à former et à conserver des travailleurs, ainsi qu'à prendre des décisions d'affaires et d'investissement, grâce aux renseignements fournis sur les salaires, l'offre et la demande de main-d'œuvre et les programmes d'enseignement.

L'IMT renforce l'union économique et sociale en aidant le marché du travail à fonctionner comme un système national intégré. Elle contribue à :

- harmoniser les investissements dans le capital humain avec les besoins de l'économie;
- faciliter la recherche d'emploi et assurer un équilibre entre la personne et l'emploi;
- aider les employeurs à trouver et à former le personnel dont ils ont besoin;
- améliorer l'efficacité des politiques publiques pour tous les ordres de gouvernement.

En 2012-2013, un nouveau plan de travail national pour l'IMT régionale a été mis en place. Celui-ci comprenait 11 produits d'IMT dans cinq domaines clés : perspectives du marché du travail, analyses du marché du travail (p. ex., bulletins, études économiques, profils de segments de clients), nouvelles relatives au marché du travail, information sur les professions (p. ex., salaires dans les régions et exigences des emplois) et soutien pour les activités de Service Canada.

Parmi les produits d'IMT mentionnés ci-dessus, l'information sur les salaires et les perspectives d'emploi est la plus recherchée. Les données sur les salaires selon le groupe professionnel et le lieu géographique sont déterminées principalement à l'aide des enquêtes de Statistique Canada, des données administratives d'EDSC, et des données tirées des enquêtes provinciales. Les gouvernements utilisent les renseignements sur les salaires pour la conception et la prestation de programmes; les employeurs et les chercheurs d'emploi s'en servent également. L'adoption d'une méthode normalisée pour l'établissement des salaires facilite la comparaison des salaires à l'échelle régionale, provinciale et nationale. D'autres produits clés de l'IMT comprennent les perspectives d'emploi locales et provinciales qui sont fondées sur une analyse macroéconomique, professionnelle et sectorielle. Une approche normalisée pour déterminer les tendances et les perspectives d'emploi est en cours de développement. Cette approche permettra également de mieux comparer les données sur les tendances professionnelles à l'échelle régionale et provinciale.

4.1 Recherche – Les Services d'orientation de carrière qui fonctionnent

En juin 2011, EDSC a lancé un appel d'études conceptuelles s'appuyant sur la recherche pluridisciplinaire en vue d'évaluer les résultats des services d'orientation de carrière (SOC). Le but de cette recherche est d'examiner les facteurs qui influent sur les activités de perfectionnement professionnel visant à améliorer la situation d'emploi de personnes éprouvant des problèmes à s'intégrer au marché du travail.

En 2012-2013, les dépenses engagées pour ce programme de recherche totalisaient 1,3 million de dollars. Deux projets ont été menés par la Fondation canadienne pour le développement de carrière : Indicateurs communs : Transformer la culture de l'évaluation dans les services d'emploi et de carrière (*Transforming the Culture of Evaluation in Career and Employment Services*) et Évaluation de l'incidence des services d'information sur la carrière et des services d'orientation de carrière du point de vue de l'employabilité (*Assessing the Impact of Career Information and Career Development Services across Employability Dimensions*). La Société de recherche sociale appliquée est chargée du troisième projet, soit le Projet pilote d'entrevues motivationnelles : avancement des services d'orientation professionnelle pour les prestataires de programmes d'aide au revenu, qui viendra à terme en mars 2014.

À ce jour, le programme de recherche a permis de :

- définir des moyens pour :
 - mesurer les progrès des clients de façon significative,
 - lier les interventions aux changements sur le plan des compétences, des connaissances et des qualités personnelles,
 - lier ces changements aux résultats positifs sur le marché du travail;
- mettre en lumière le rôle essentiel des données dans la planification et l'amélioration des services relatifs à l'emploi et à la carrière;
- établir que la collecte de données de base dans les provinces et les territoires est encore plus importante que l'acquisition de données longitudinales (suivi des clients au fil du temps), qui demeurent néanmoins importantes. En conséquence, les responsables des politiques devraient s'intéresser à une collecte de données normalisée.
- démontrer que l'utilisation et la mesure d'indicateurs communs dans différents points de service pourraient grandement aider au fil du temps à cerner les interventions qui donnent des résultats selon les types de client.

Voici d'autres conclusions importantes qui se dégagent de la recherche jusqu'ici :

- Les guides d'auto-assistance qui sont fournis après une évaluation exhaustive des besoins et un service d'orientation peuvent constituer une première intervention efficace. Ils permettent aux intervenants de passer une période de temps appréciable avec les clients qui en ont réellement besoin, et ils peuvent aussi donner à ces derniers une bonne idée des services relatifs à la carrière qui sont offerts en ligne.
- Les données du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan ont révélé que la qualité de « l'alliance de travail » entre les intervenants et les clients est en corrélation avec les résultats relatifs au retour au travail. Au Québec, les analyses qualitatives des groupes de consultation ont mené à la conclusion que la surveillance des indicateurs de progrès, y compris ceux rattachés aux alliances de travail, peuvent aider les intervenants à améliorer leurs techniques d'intervention. Ces conclusions témoignent de l'importance des indicateurs de progrès pour la transformation de la culture de l'évaluation, puisque non seulement ils sont liés à l'efficacité des interventions (résultats du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan), mais ils favorisent également l'amélioration des techniques d'intervention (résultats du Québec).

En complément de ce projet de recherche, un symposium de deux jours a eu lieu les 13 et 14 mars 2013 afin de lier la recherche à la pratique. Les participants comprenaient des intervenants qui ont présenté le contexte en suscitant la réflexion, des panels de recherche qui ont rendu compte des résultats, des panels provinciaux et territoriaux qui ont parlé d'innovations, ainsi que des groupes de travail. L'accent a été mis sur l'application pratique des recherches pour orienter les services, plus particulièrement les services destinés aux jeunes et aux adultes ayant peu de compétences ou un faible attachement au marché du travail. La principale conclusion des groupes de travail est qu'il faut élaborer une stratégie nationale d'orientation de carrière afin de pouvoir partager les résultats de recherche dans l'ensemble du pays, et créer un forum pour échanger sur les innovations prometteuses en matière de services dans les provinces et territoires.

5. Initiatives du service national de placement

Les fonds de fonctionnement du ministère soutiennent aussi trois services d'emploi offerts à l'échelle nationale, qui sont administrés par EDSC pour aider les Canadiens à trouver un emploi convenable : le Guichet emplois, Travailler au Canada (TaC) et l'Information sur le marché du travail (IMT). Ces services en ligne gratuits mettent en rapport les chercheurs d'emploi et les employeurs, et ils aident les particuliers à établir et à mettre en application leur plan de retour au travail. Le Guichet emplois, TaC et l'IMT ont été conçus pour améliorer la façon dont l'information sur les emplois et le marché du travail est diffusée, en réduisant les chevauchements, en améliorant la qualité de l'information offerte en ligne et en la rendant plus accessible et plus conviviale.

Puisque les clients ont librement accès à ces services sans devoir s'inscrire, les données sur les résultats qui en découlent peuvent être difficiles à obtenir et à attribuer à des interventions précises.

5.1 Guichet emplois

EDSC assure le maintien du Guichet emplois en partenariat avec les provinces et les territoires. Ce service électronique de placement favorise des marchés du travail efficaces et inclusifs en mettant en rapport employeurs et chercheurs d'emploi. Le Guichet donne accès aux offres d'emploi ainsi qu'à des outils spécialisés en ligne, comme le Jumelage d'emploi, le Concepteur de CV et Navigation carrière. Le site Web offre en outre aux visiteurs de l'information de base sur la façon d'acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de la carrière de leur choix.

En 2012-2013, le Guichet emplois a accueilli plus de 69 millions de visiteurs, représentant au-delà de 23 millions de visiteurs uniques, qui ont eu accès à plus d'un million d'offres d'emploi affichées. Pendant le même exercice financier, plus de 270 000 nouveaux chercheurs d'emploi ont créé un compte (pour accéder aux services du Concepteur de CV, du Jumelage d'emploi et de Navigation carrière). Le 31 mars 2013, plus de 128 000 employeurs avaient eu recours à la rubrique des services aux employeurs sur le site du Guichet emplois (le service d'inscription des offres d'emploi) au cours des 18 mois précédents. Les employeurs ont utilisé l'outil Jumelage d'emploi 4 777 fois afin

de trouver des candidats convenant à leurs postes, et les chercheurs d'emploi l'ont consulté 76 720 fois afin de trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

En 2011-2012, les cinq principaux groupes de professions annoncés dans le Guichet emplois étaient les suivants : commis du service à la clientèle, camionneurs, ouvriers dans l'industrie de la fabrication et des services publics, vendeurs dans un commerce de détail et commis vendeurs, ainsi que préposés de foire alimentaire. Ces cinq groupes représentaient 26,0 % de tous les emplois affichés.

Pour obtenir plus de renseignements sur le Guichet emplois, consultez le site <http://www.guichetemplois.gc.ca>.

5.2 Travailler au Canada

Travailler au Canada (TaC) est le seul site Web intégré du gouvernement du Canada pour la diffusion des ressources d'IMT. TaC donne aux visiteurs l'accès aux possibilités d'emploi et à de l'information sur les carrières et les professions, à une liste de contrôle pour les compétences et les connaissances, ainsi qu'à une fonction de recherche sur les programmes d'études.

Les données que renferme TaC sur l'information sur le marché du travail proviennent de 30 sources, y compris du Guichet emplois et des sites d'affichage des offres d'emploi du secteur privé. Le site peut générer plus de 32 000 résultats d'IMT uniques en fonction de la profession et du lieu de résidence du client. Les rapports de TaC sont détaillés et ils fournissent l'information recherchée sur les offres d'emploi, les salaires, les tendances et les perspectives d'emploi, les exigences en matière de licence et d'accréditation, les compétences professionnelles, et les programmes d'études et de formation propres à une profession en particulier à l'échelle régionale, provinciale et nationale. De plus, afin de jumeler davantage les Canadiens aux emplois offerts, une version améliorée du service Alerte-emploi a été lancée sur TaC en janvier 2013. Au cours des trois premiers mois qui ont suivi, plus de deux millions d'alertes-emploi ont été envoyées à au-delà de 37 463 abonnés.

En 2012-2013, plus de neuf millions de recherches d'emploi ont été réalisées sur TaC, qui a généré 4,5 millions de rapports.

Pour obtenir plus de renseignements sur TaC, veuillez consulter le site Web <http://www.travailleraucanada.gc.ca>.

CHAPITRE 4

ADMINISTRATION DU RÉGIME

Ce chapitre traite des services de l'assurance-emploi dont ont bénéficié les Canadiens en 2012-2013. La section I décrit brièvement le contexte dans lequel les prestations d'assurance-emploi ont été versées. La section II donne un aperçu des prestations versées et des services connexes que fournit Service Canada. La section III explore la qualité des services de l'assurance-emploi, y compris l'exactitude des paiements. Enfin, la section IV évalue l'intégrité de la prestation du régime d'assurance-emploi.

I. CONTEXTE

Depuis sa création en 2005, Service Canada est le service auquel font appel les Canadiens pour accéder aux programmes, aux services et aux prestations dont ils ont besoin et qui sont offerts par le gouvernement du Canada. Les prestations d'assurance-emploi sont parmi les principales prestations que verse Service Canada. Service Canada veille à ce que les Canadiens aient accès aux prestations et aux services de l'assurance-emploi auxquels ils ont droit. Service Canada s'est engagé à fournir rapidement et avec exactitude les versements et les services liés aux prestations, en assurant ainsi la qualité et l'efficacité des activités opérationnelles.

Le modèle de prestation de services multimode (en ligne, par téléphone ou en personne) de Service Canada est conçu pour satisfaire à la demande quotidienne en ce qui a trait au versement des prestations d'assurance-emploi et offrir en permanence et avec efficacité des services de haute qualité aux

Canadiens. Bien que le modèle ait fait face à des défis en 2012-2013, alors que le gouvernement du Canada était soumis à des restrictions budgétaires, Service Canada a continué de traiter un nombre de demandes d'assurance-emploi plus élevé que la normale¹. Cependant, en développant des stratégies et des outils conçus pour gérer la charge de travail, le Ministère continue de trouver des moyens novateurs pour traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi et administrer le régime d'assurance-emploi de manière efficace.

Service Canada demeure résolu à transformer et à moderniser ses opérations au moyen de l'automatisation et d'autres processus et améliorations aux services. Par exemple, 99,9 % des déclarations de l'assurance-emploi sont produites électroniquement, et ce, depuis les cinq dernières années. Service Canada continuera d'élargir et d'améliorer les services électroniques mis à la disposition des particuliers et des entreprises. Service Canada s'efforce de réduire les coûts et d'optimiser les ressources liées au traitement des demandes d'assurance-emploi en ayant recours

¹ Le niveau de base du volume annuel des demandes de prestations d'assurance-emploi, établi en 2007-2008, s'élève à 2,6 millions.

à une automatisation accrue, à la modernisation des prestations et à une meilleure prestation des services.

II. PRESTATION DES SERVICES

Service Canada soutient les clients de l'assurance-emploi à chaque étape du processus de la prestation des services, depuis l'information sur les prestations, les réponses formulées par rapport aux demandes de renseignements et l'aide offerte aux employeurs, jusqu'au traitement des demandes et aux moyens proposés pour interjeter appel d'une décision. La présente section décrit chaque aspect de la gamme des services offerts.

1. Information et demandes de renseignements

Le modèle de prestation de services multimode de Service Canada permet à ses clients d'accéder à l'information sur l'assurance-emploi par Internet, par téléphone ou en personne.

1.1 Sur Internet (Cliquez)

Le site Web de Service Canada fournit de l'information sur une vaste gamme de programmes et services du gouvernement, qui sont conçus pour aider les utilisateurs à accéder au service dont ils ont besoin. En 2012-2013, la croissance a diminué d'une année à l'autre, avec une augmentation de 0,9 % par rapport à l'exercice précédent, portant les visites annuelles à environ 81 millions². En moyenne, les visiteurs ont consulté 4,1 pages sur le site Web de Service Canada, et une visite sur huit (12,5 %) était associée à huit pages consultées ou plus. Trois des quatre pages les plus consultées à partir de la page d'accueil de Service Canada concernaient l'assurance-emploi : « Remplir ma déclaration d'assurance-emploi » (23,3 % des visites sur la page d'accueil), « Demander mes prestations d'assurance-emploi » (6,2 % des visites sur la page d'accueil) et la page d'index de l'assurance-emploi (5,6 % des visites sur la page d'accueil). L'hyperlien le plus populaire a été « Accéder à Mon dossier Service Canada », qui a généré 35,3 % de toutes les visites sur la page d'accueil.

1.1.1 Assurance-emploi : Services électroniques

La rubrique sur l'assurance-emploi de l'outil Mon dossier Service Canada (MDSC) permet aux clients de visualiser en ligne l'information concernant leurs demandes d'assurance-emploi actuelles ou antérieures. De plus, MDSC fournit des liens vers d'autres services électroniques, comme la demande de prestations d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web) et le service de déclaration par Internet.

Mon dossier Service Canada : Assurance-emploi

Grâce à MDSC, les Canadiens peuvent effectuer les opérations suivantes dans leur compte :

- visualiser les messages de l'assurance-emploi ainsi que l'information sur leurs versements et leur demande de prestations;
- visualiser et modifier les données relatives au dépôt direct de l'assurance-emploi, leur adresse postale et leur numéro de téléphone;
- visualiser et imprimer leurs relevés d'impôt relatifs à l'assurance-emploi;
- visualiser leur relevé d'emploi (RE) électronique;
- s'inscrire au régime d'assurance-emploi afin d'avoir accès aux prestations spéciales (pour les travailleurs autonomes).

En 2012-2013, le nombre d'ouvertures de session dans MDSC sur le site de Service Canada a diminué de 19 % par rapport à l'exercice précédent, les Canadiens ayant ouvert une session dans MDSC 18,9 millions de fois³. Une grande partie de la diminution de l'utilisation de MDSC était attribuable aux hauts volumes connus l'année précédente dans le cadre de la récession économique. En outre, plus de 776 000 nouveaux utilisateurs se sont inscrits à MDSC, une diminution de 14 % par rapport à l'année précédente qui a porté le nombre estimatif d'utilisateurs actifs à plus de 1,65 million. On estime que 88 % de l'activité dans MDSC était toujours liée à des applications de l'assurance-emploi.

Demande d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web)

La demande d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web) permet aux clients de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi à partir de leur domicile ou de n'importe quel autre endroit où ils ont accès à Internet. Le service Appli-Web est accessible tous les

² L'annexe 4.1 présente une répartition par région des visites effectuées sur le site Web de Service Canada.

³ L'annexe 4.1 renferme des renseignements plus détaillés.

jours, 24 heures par jour. Les clients peuvent également remplir une demande de prestations en se présentant à leur Centre Service Canada local, où Appli-Web est aussi accessible.

Service de déclaration par Internet

Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, la plupart des prestataires doivent remplir et envoyer toutes les deux semaines une déclaration attestant qu'ils y ont toujours droit. Le Service de déclaration par Internet permet aux prestataires de répondre à cette exigence aisément et en toute sécurité tous les jours, 24 heures par jour.

De plus, le Service de déclaration par Internet permet aux prestataires de fournir directement de l'information concernant leurs absences du Canada et leurs cours de formation; ce qui a eu pour effet de réduire le nombre d'appels dans les centres d'appels de l'assurance-emploi, de permettre le recours au processus d'autorisation automatique et de diminuer la charge de travail dans les centres de traitement.

Les avantages du Service de déclaration par Internet pour remplir les déclarations relatives à l'assurance-emploi sont les suivants :

- un traitement plus rapide des versements d'assurance-emploi;
- la facilité d'accès au service dans le cas des prestataires malentendants ou ne disposant pas d'un téléphone à clavier;
- l'élimination des délais et des frais d'envoi lorsque le client opte pour le dépôt direct;
- un service rapide, pratique, simple et sécurisé.

1.1.2 Marketing en ligne

En 2012-2013, Service Canada appuyait la promotion d'initiatives de l'assurance-emploi, comme Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, Travail pendant une période de prestations, des modifications législatives aux mesures sur le nombre variable de meilleures semaines de rémunération et des modifications aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Dans le but de promouvoir ces initiatives, Service Canada a développé du contenu Web, notamment des vidéos sur YouTube, des brochures en format papier et en format électronique, des messages sur le Réseau d'affichage numérique de Service Canada, du contenu pour les médias sociaux et de trousseaux électroniques pour les intervenants qui comprenaient

des courriels, des boutons Web, des articles, des brochures électroniques et des messages pour les médias sociaux.

Service Canada continue d'évaluer les activités promotionnelles suivantes :

- Entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013, des vidéos relatives à l'assurance-emploi ont donné lieu à 24 500 téléchargements par mois à partir du site Web de Service Canada. Les vidéos sur le Web se sont avérées un moyen rentable d'aider les clients à utiliser les options libre-service et à effectuer des transactions.
- La page de renvoi Chercher un emploi a maintenu son niveau d'utilisation mensuelle (ou d'activité) en 2012-2013, avec une moyenne de 421 000 consultations par mois. Les encadrés promotionnels, qui renferment des renseignements actuels et pertinents pour les clients, ont été utilisés 63 300 fois par les Canadiens au cours du dernier trimestre de 2012-2013.

1.2 Par téléphone (Appelez)

1.2.1 Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Le réseau des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi de Service Canada continue d'être le premier point de contact accessible au public pour les demandes des clients en lien avec le régime d'assurance-emploi et pour la résolution de demandes concernant des points comme le processus de demande, l'état d'une demande, l'admissibilité aux prestations et le versement des prestations. En 2012-2013, des centres d'appels spécialisés ont mis en œuvre une série d'initiatives, comme la création d'une ligne d'assistance nationale pour aider les agents des centres d'appels à résoudre des demandes de renseignements complexes et la révision des produits de formation pour simplifier la formation des nouveaux agents.

Lorsque les clients communiquent avec un centre d'appels, ils ont accès à de l'information sur l'assurance-emploi en utilisant un système automatisé d'information téléphonique et en communiquant avec les agents du centre d'appels. Au cours d'une année, la demande visant le réseau des centres d'appels fluctue en fonction de divers facteurs, comme les rapports bimensuels requis, le renouvellement de demandes d'assurance-emploi et la vitesse de traitement des versements. Même si le réseau des centres d'appels fait le maximum pour faire face à ces fluctuations, il se produit des périodes où les

appels sont très nombreux, au point où la demande excède la capacité de traitement des appels du réseau; il en résulte des problèmes d'accessibilité et il faut attendre plus longtemps avant de pouvoir parler à un agent.

Les agents spécialisés dans l'assurance-emploi ont traité 4,4 millions de demandes de renseignements de la part des clients en 2012-2013, ce qui représente 925 000 appels de moins qu'en 2011-2012. Les agents ont répondu à 32 % de ces appels dans un délai de 180 secondes, une augmentation de 2,4 points de pourcentage par rapport à la même période de l'exercice précédent, mais en deçà de l'objectif qui est de répondre à 80 % des appels dans un délai de 180 secondes. En 2012-2013, près de 12 millions d'appels ont été bloqués, soit 2,1 millions de moins qu'en 2011-2012. Il est important de souligner que les appels bloqués représentent le nombre total de tentatives pour parler à un agent de centre d'appels, pas le nombre d'appelants. Dans la plupart des cas, si la première tentative d'un appelant échoue, cet appelant recommence et réussit alors à parler à un agent. En outre, 1,2 million d'appels ont été abandonnés en 2012-2013, soit 252 122 de moins qu'en 2011-2012. Il y a abandon d'appel quand un client raccroche alors qu'il attend de parler à un agent. Les abandons d'appels découlent en partie du fait que les clients gèrent leur temps, c.-à-d. qu'ils choisissent de raccrocher et de rappeler plus tard ou de raccrocher pour utiliser une option de libre-service.

Globalement, la diminution de la capacité à traiter les appels et les résultats relatifs au niveau de service sont grandement attribuables aux volumes d'appels en lien avec les niveaux des ressources et à l'augmentation du temps de traitement moyen. Bien que le Ministère n'ait pas réussi à atteindre ses objectifs, les agents ont réglé près de 85 % des appels dès la première communication, et aucun suivi n'a été nécessaire. L'annexe 4.2 contient des renseignements plus détaillés sur le volume d'appels.

Service Canada renforce sa capacité de gestion efficace des demandes en matière de service et améliore constamment sa façon de faire des affaires, grâce à une augmentation de l'automatisation, à des services en ligne améliorés et une approche gérée à l'échelle nationale pour la distribution des charges de travail. Cela inclut aussi le fait de rediriger des clients vers des options de libre-service lorsque

les transactions sont simples, ce qui libère des agents de centres d'appels qui peuvent alors traiter des cas plus complexes. De plus, nous sommes à examiner les paramètres actuels des centres d'appels afin de mieux les aligner sur les attentes des clients et les ressources disponibles.

1.2.2 1 800 O-Canada

Le 1 800 O-Canada est accessible du lundi au vendredi pour obtenir des renseignements généraux, et ce, dans plus de 60 pays. Pour les appels en provenance du Canada, le service est offert de 8 h à 20 h, quel que soit le fuseau horaire. Les personnes qui appellent de l'extérieur du Canada ont accès au service de 8 h à 20 h, heure de l'Est. Les services sont offerts en anglais et en français. En 2012-2013, les agents du 1 800 O-Canada ont répondu à 2,036 millions d'appels, une baisse de 12 % depuis 2011-2012. Le volume total d'appels comprenait plus de 597 000 demandes générales liées à l'assurance-emploi, ce qui représente une diminution de 0,9 % par rapport à 2011-2012⁴. La norme relative à la prestation de services est que les agents bilingues répondent aux appels dans un délai de 18 secondes (trois sonneries, 85 % du temps). En 2012-2013, le 1 800 O-Canada a atteint cet objectif.

1.3 En personne (Visitez)

Service Canada compte approximativement 600 points de service où les clients se présentent en personne (Centres Service Canada et sites de services mobiles réguliers). En 2012-2013, plus de 4,2 millions de clients ont visité l'un des points de service, et plus de 77 000 clients au pays ont visité un site de services mobiles réguliers relativement à l'assurance-emploi.

Les employés de Service Canada fournissent aux citoyens de l'information générale concernant le processus de demande et les critères d'admissibilité, comme la façon de présenter une demande pour le régime d'assurance-emploi, notamment les preuves d'identité et les documents requis. Ils aident également les clients à remplir leurs demandes de prestations, ce qui comprend l'identification du client, la validation des documents à l'appui et la vérification de l'information pour assurer qu'elle soit complète. Service Canada vise à faire en sorte que 90 % des Canadiens aient accès à l'un de ses points de service (Centre Service Canada ou site de services mobiles

⁴ L'annexe 4.2 présente la répartition par région des appels reçus au 1 800 O-Canada au sujet de l'assurance-emploi.

réguliers) dans un rayon de 50 kilomètres en voiture de leur domicile; l'organisme a respecté cette norme de service en 2012-2013. Le nombre ou le réseau de bureaux sera modifié en raison de la demande de services.

Les points de service en personne de Service Canada se répartissent en deux catégories.

Centre Service Canada (CSC)

Un Centre Service Canada (CSC) est un bureau ouvert à temps plein ou à temps partiel, jusqu'à cinq jours par semaine, géré et occupé par du personnel de Service Canada qui fournit des renseignements généraux et des services transactionnels. Les CSC peuvent fonctionner de manière autonome ou partager des locaux avec d'autres organisations.

Sites de services mobiles réguliers

Un site de services mobiles réguliers est un point de services qui se trouve ailleurs que dans un CSC, mais qui offre des services similaires. Des employés de Service Canada (provenant d'un CSC à proximité) se rendent régulièrement (p. ex. une journée par semaine) dans des endroits prédéterminés afin d'y offrir des services. Les services mobiles réguliers sont généralement offerts dans les locaux des partenaires en région rurale ou éloignée (comme ceux des conseils de bande ou dans des bureaux provinciaux ou territoriaux), et ils sont gérés par le biais de contrats de service ou d'un protocole d'entente.

1.3.1 Services mobiles occasionnels

En plus de son réseau de points de service, Service Canada utilise les services mobiles occasionnels pour rejoindre les collectivités de partout au pays. Les services mobiles occasionnels complètent les services déjà offerts dans les CSC et les sites de services mobiles réguliers. De plus, ils permettent de mieux faire connaître les programmes et les services offerts par Service Canada en fournissant de l'information aux Canadiens à différents endroits, comme les salons de l'emploi, les emplacements de mise à pied massive, les écoles, les organismes de services communautaires et les maisons de retraite.

Entre avril 2012 et mars 2013, les services mobiles occasionnels ont permis à Service Canada d'offrir :

- 1 149 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à 2 481 entreprises et organisations participantes;
- 778 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs susceptibles d'être mis à pied et auxquelles ont assisté 16 932 participants;
- 310 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs effectuant du travail partagé et auxquelles ont pris part plus de 7 226 participants⁵.

Durant la même période, les spécialistes des services aux citoyens étaient présents à :

- 15 salons, expositions ou kiosques destinés aux employeurs, où ils ont fourni de l'information au sujet de l'assurance-emploi à 315 participants;
- 15 salons, expositions ou kiosques destinés aux travailleurs, où ils ont fourni de l'information au sujet de l'assurance-emploi à 734 participants.

La participation à des foires, à des expositions et/ou à des kiosques permet aux spécialistes des services aux citoyens de rejoindre l'éventail le plus étendu de leur clientèle cible, et ce, de la façon la plus rentable. Chaque région choisit les foires, les expositions et/ou les kiosques qu'elle cible en fonction des demandes des clients et de la situation du marché du travail.

2. Services de l'assurance-emploi destinés aux employeurs

Service Canada travaille étroitement avec les employeurs pour veiller à ce que le régime d'assurance-emploi soit administré de manière équitable et efficace. Étant donné que les employeurs produisent des relevés d'emploi (RE), un élément essentiel pour l'établissement des demandes d'assurance-emploi, Service Canada continue de chercher des façons d'améliorer les services offerts aux employeurs.

⁵ L'annexe 4.3 renferme des renseignements plus détaillés.

2.1 Relevé d'emploi électronique

Le relevé d'emploi (RE) est le principal document utilisé pour traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi et pour déterminer l'admissibilité aux prestations, de même que le taux et la durée des prestations. Le relevé d'emploi électronique est un important facteur de la progression de l'automatisation du régime d'assurance-emploi.

Service Canada reconnaît que la production et la soumission des RE constituent une difficulté pour les employeurs, difficulté ayant été soulevée lors des consultations avec les employeurs. En réponse à la Commission sur la réduction de la paperasse du gouvernement du Canada, Service Canada continue d'explorer des méthodes efficaces et rentables qui permettraient de réduire le fardeau administratif que représentent les RE pour les employeurs. Les relevés d'emploi électroniques sont un outil important pour réduire ce fardeau, puisque les employeurs n'ont plus besoin de commander ni d'entreposer des formulaires de RE, de conserver des exemplaires au dossier ni d'envoyer des copies à Service Canada ou à leurs employés. Les RE électroniques comportent d'autres avantages : les employeurs peuvent produire des RE électroniques en fonction des cycles de paye, y apporter plus facilement des modifications que sur les RE en format papier et en remplir des centaines en une seule transaction. De plus, les RE électroniques aident à réduire au minimum les erreurs et améliorent le service offert aux prestataires. Cependant, les employeurs peuvent toujours produire des RE sur support-papier.

En 2012-2013, Service Canada a mis en œuvre les approches de marketing suivantes, qui ont encouragé 38 930 nouvelles entreprises à s'inscrire, et le pourcentage des RE électroniques à atteindre 70 %.

- En janvier 2013, un encart sur le RE Web accompagnait les quelques 1,1 millions de bordereaux de paiement que l'ARC a envoyé à tous les employeurs dans l'ensemble du Canada.

- Service Canada a mis en œuvre la première campagne publicitaire nationale relative aux RE Web qui encourageait les employeurs à s'inscrire à un webinaire portant sur les RE Web. En tout, 182 professionnels de la paie se sont inscrits aux webinaires entre janvier et mars 2013. Environ 18 % des participants aux webinaires se sont ensuite inscrits aux RE Web. La campagne publicitaire comprenait les composantes suivantes :
 - Des publicités imprimées et sur le Web auprès des associations professionnelles qui comprenaient l'Institut canadien des comptables agréés, l'Association des comptables généraux accrédités du Canada et l'Association canadienne de la paie.
 - Pour la première fois, le Ministère a utilisé *LinkedIn Advertising* afin de cibler les employeurs⁶. Cette méthode comprenait une bannière Web affichée sur le site, de même qu'un courriel et des enquêtes par sondage. La campagne sur LinkedIn a généré un total de 796 clics et un taux d'ouverture de courriels de 27,8 %. Les enquêtes par sondage ont généré 506 réponses, soit un taux de participation moyen de 0,3 %.
 - Au cours d'une période de neuf semaines⁷, la campagne a reçu 16 573 clics sur *Google AdWords* avec un taux de clics publicitaires de 2,2 %. Tout taux de clics publicitaires supérieur à 1 % est habituellement considéré comme une réussite.
- Service Canada a lancé une campagne de sensibilisation auprès des organisations commerciales et professionnelles.
- Des témoignages vidéo ont été créés. Ces témoignages traitaient en détail de l'appui de quatre employeurs qui mentionnaient leurs expériences positives avec le RE Web. D'autres documents promotionnels ont été créés pour appuyer le renouvellement de l'authentification électronique, notamment des courriels, des encarts promotionnels sur le site Web de Service Canada et une sensibilisation auprès des intervenants afin d'assurer une transition sans heurts.

⁶ Les employeurs comprennent : des comptables, des contrôleurs, des responsables de la paie et des aides-comptables canadiens dans de petites entreprises de détail et dans les domaines de la construction, des services d'hébergement et de restauration, ainsi que de l'administration et dans les industries des soins de santé.

⁷ La campagne s'est tenue du 13 janvier au 24 mars 2013.

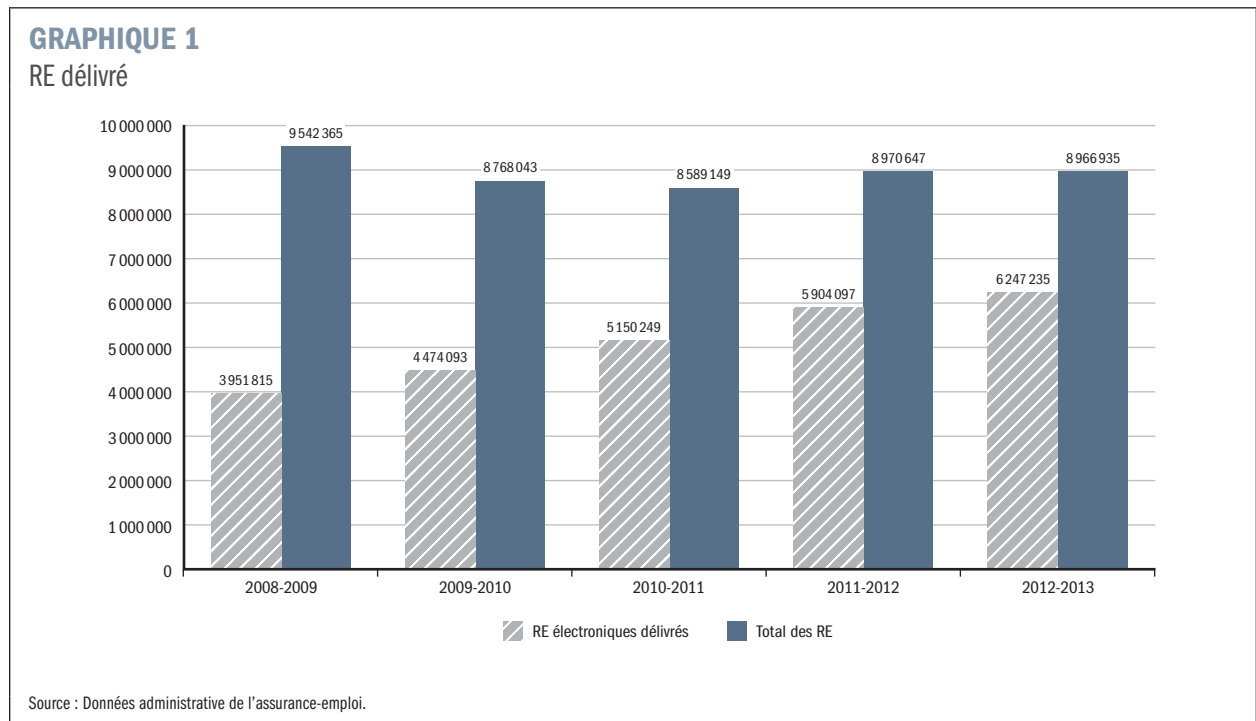
À la fin de 2012-2013, 340 885⁸ employeurs – y compris 39 000⁹ entreprises nouvellement inscrites au RE Web – avaient adhéré à la solution du RE électronique. Ceux-ci comprennent le RE Web et le transfert automatisé protégé (TAP) des RE, une ligne de communication protégée qui permet aux importants fournisseurs de services de paie et aux grandes entreprises de transmettre un nombre élevé de RE simultanément. Ainsi, la majorité des RE (69,7 % ou 6,2 millions) a été transmise à Service Canada par voie électronique, une augmentation de 5,8 % par rapport au nombre de l'exercice financier précédent¹⁰ (voir le graphique 1).

Le CSE joue un rôle clé dans la promotion des RE électroniques et des RE Web. La promotion des RE Web ciblant la communauté des employeurs est mise en œuvre en collaboration avec le CSE. Le matériel promotionnel et l'information pertinente au sujet de la campagne sont partagés avec les CSE afin de les aider à répondre aux demandes de renseignements des employeurs qui pensent à adhérer aux RE électroniques et à s'inscrire aux RE Web.

En 2012-2013, les CSE ont répondu à 455 275 appels provenant d'employeurs, comparativement aux 389 164 appels traités entre le lancement des CSE en juin 2011 et le 31 mars 2012.

2.2 Centres de services aux employeurs (CSE)

Dans le but d'améliorer le service aux employeurs, le Centre de services aux employeurs (CSE) fournit notamment de l'aide et des conseils concernant les RE ainsi que du soutien technique pour le RE Web, et en leur permettant de commander des RE à partir d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale.



⁸ Les employeurs peuvent être inscrits aux RE Web de même qu'au TAP des RE; les nombres sont donc mutuellement exclusifs.

⁹ Certains employeurs situés aux États-Unis ont des employés au Canada, ce qui explique les petites variations dans les totaux puisque leurs données ne sont pas prises en compte dans la répartition par région.

¹⁰ L'annexe 4.4 renferme des renseignements plus détaillés.

3. Services de l'assurance-emploi destinés aux particuliers

3.1 Traitement des demandes

En 2012-2013, Service Canada a reçu 2,76 millions de demandes d'assurance-emploi. Bien que le volume a diminué de 3,3 % par rapport à l'exercice précédent, il était tout de même élevé si on le compare au volume de demandes présentées au cours de la période antérieure à la récession (2,6 millions de demandes)¹¹.

La rapidité de paiement, qui est un indicateur de rendement clé, correspond à la proportion de demandes initiales ou renouvelées pour lesquelles le Ministère envoie au prestataire un paiement ou un avis de non-paiement dans les 28 jours qui suivent la date de présentation de sa demande. Plusieurs facteurs peuvent avoir une incidence sur la rapidité de paiement, notamment les demandes de prestations incomplètes ou qui exigent des précisions, et les demandes complexes pour lesquelles Service Canada doit recueillir des faits auprès des employeurs ou de tierces parties afin de pouvoir rendre une décision juste et équitable. Le volume des demandes peut varier considérablement d'une semaine à l'autre. Pendant les semaines où leur nombre est à son plus haut niveau, une forte proportion des demandes est automatisée, ce qui provoque une hausse marquée de l'indicateur de rendement. Après une période de pointe, le reste des demandes de nature complexe qui nécessitent une intervention humaine peut entraîner une baisse de la rapidité de paiement. En 2012-2013, en raison d'un volume de demandes toujours élevé et des ressources limitées pour le traitement, le Ministère a atteint une vitesse moyenne de paiement de 74,5 %, soit 3,4 points de pourcentage de plus que l'année précédente, mais tout juste en dessous de l'objectif de 80 %¹².

3.2 Prestations spéciales de l'assurance-emploi à l'intention des travailleurs autonomes

Depuis janvier 2010, les travailleurs autonomes qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents peuvent, sur une base volontaire, conclure un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en vue d'adhérer au régime de façon à pouvoir toucher des prestations spéciales, qui comprennent les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de

compassion. Depuis janvier 2011, les cotisants qui sont des travailleurs autonomes peuvent demander des prestations spéciales d'assurance-emploi. En date du 31 mars 2013, 12 864 travailleurs autonomes étaient inscrits au régime d'assurance-emploi. Les demandes provenant de ces travailleurs sont traitées dans un centre national spécialisé favorisant l'excellence du service.

4. Transformation du service

En 2012-2013, Service Canada a de nouveau investi dans la conception et l'application de technologies de manière à soutenir le traitement automatisé des demandes et à élargir les services accessibles par Internet, améliorant du même coup les services offerts aux Canadiens au titre de l'assurance-emploi. Ces améliorations ont eu pour effet de modifier le réseau de traitement des prestations et d'accroître sa capacité à gérer le volume de la charge de travail. Elles ont également permis aux Canadiens de bénéficier de services plus exacts et plus uniformes.

Depuis l'instauration du processus de demandes électroniques en 2001-2002, la proportion des demandes d'assurance-emploi présentées en ligne n'a pas cessé d'augmenter. S'établissant à 17 % la première année, elle est passée à 98,4 % en 2012-2013. De plus, au cours du dernier exercice financier, 99,9 % des prestataires admissibles ont transmis leurs déclarations aux deux semaines par voie électronique, et 65,7 % de toutes les demandes initiales ou renouvelées ont été traitées de façon automatisée, que ce soit entièrement ou en partie. Bien que le montant annuel de prestations versées ait augmenté et que le nombre de demandes d'assurance-emploi se soit légèrement accru depuis 1999-2000, le coût de traitement pour chaque demande initiale ou renouvelée a diminué d'environ 40 %. L'augmentation graduelle des services électroniques et de l'automatisation des demandes a eu pour effet de réduire le nombre de demandes traitées manuellement, ce qui a nécessité moins de ressources pour le traitement des demandes et qui a entraîné une baisse du coût par demande. En 2012-2013, les employeurs ont transmis 69,7 % de leurs RE au moyen des services en ligne, et 90,9 % des clients ont choisi de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi par dépôt direct¹³ (voir le graphique 2).

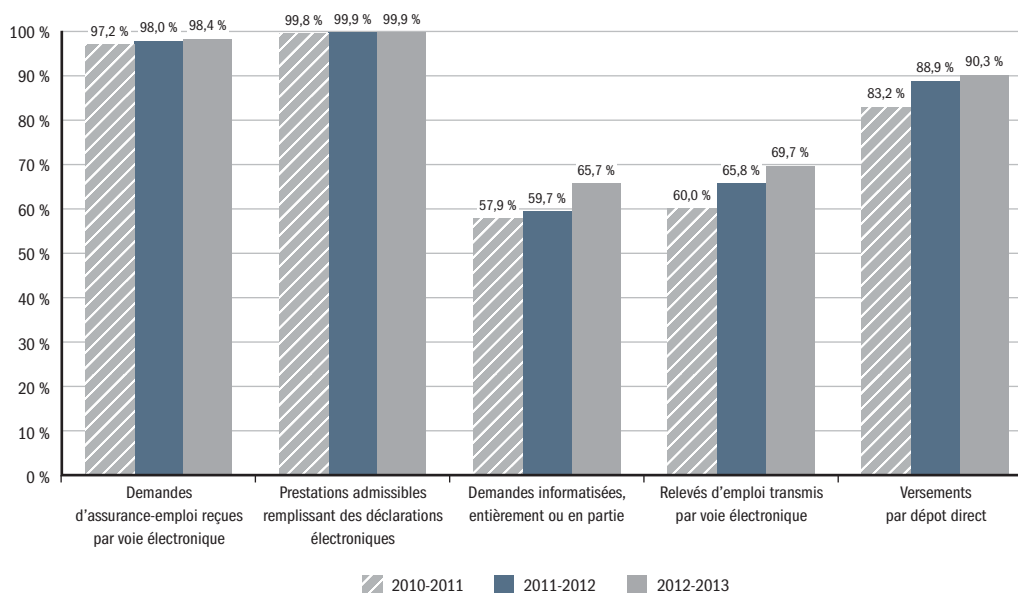
¹¹ L'annexe 4.5 présente une répartition par région des demandes d'assurance-emploi traitées.

¹² L'annexe 4.5 présente une répartition par région de la rapidité de paiement.

¹³ L'annexe 4.6 renferme des renseignements plus détaillés.

GRAPHIQUE 2

Recours aux services électroniques



Source : Données administrative de l'assurance-emploi.

5. Appels interjetés à l'encontre des décisions de l'assurance-emploi

Le processus d'appel de l'assurance-emploi permet aux prestataires et aux employeurs de contester une décision administrative devant un tribunal indépendant et externe. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il existe deux niveaux d'appel : le conseil arbitral et le juge-arbitre. D'autres recours sont aussi possibles, à savoir la Cour d'appel fédérale et, en dernier ressort, la Cour suprême du Canada.

Le conseil arbitral est un tribunal indépendant et impartial. Chaque jury est composé de trois membres : un président nommé par le gouverneur en conseil, un membre nommé par le Commissaire des employeurs et un autre membre nommé par le Commissaire des travailleurs et travailleuses. Environ 900 membres du conseil arbitral siègent à temps partiel et entendent des appels dans 83 centres de conseil arbitral dans l'ensemble du Canada.

En 2012-2013, les conseils arbitraux ont entendu 20 099 appels, dont 46,8 % ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la date de réception de l'avis d'appel. Les conseils arbitraux rendent habituellement leurs décisions dans un délai

de sept jours suivant la date de l'audience. Environ 20 % des appels entendus par des conseils arbitraux ont entraîné l'annulation de la décision du Ministère.

Les prestataires, les employeurs, les associations de prestataires et d'employeurs, ainsi que la Commission de l'assurance-emploi du Canada, peuvent porter en appel les décisions du conseil arbitral devant un juge-arbitre, qui est un tribunal administratif indépendant. De 20 à 40 juges de la Cour fédérale, ou encore des juges retraités des cours supérieures provinciales y siègent seuls comme juges-arbitres et entendent des appels dans toutes les régions du Canada.

En 2012-2013, 1 309 demandes d'appels de la part des clients ont été présentées à un juge-arbitre. Le Ministère a préparé et envoyé 95,6 % de ces dossiers d'appel au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la réception de l'avis d'appel. Comme il s'agit d'une exigence législative, l'objectif est fixé à 100 %. Le principal facteur qui explique la légère variation tient au délai observé dans l'acheminement de la documentation en format papier. Outre les appels interjetés par les clients, la Commission de l'assurance-emploi a présenté 312 appels aux juges-arbitres. Environ 14 % des décisions rendues par un juge-arbitre étaient favorables aux clients.

Les prestataires, les employeurs et la Commission peuvent demander un examen judiciaire de la décision d'un juge-arbitre auprès de la Cour d'appel fédérale. En 2012-2013, la Cour d'appel fédérale a rendu 40 décisions concernant des dossiers liés aux prestations d'assurance-emploi, et 20 % d'entre elles ont été en faveur des clients. La Cour suprême du Canada a rendu une décision en lien à l'assurance-emploi. Celle-ci n'était pas favorable au client.

Le 1^{er} avril 2013, le nouveau Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a commencé ses activités comme seule instance décisionnelle en remplacement des quatre tribunaux d'Emploi et Développement social Canada quant aux appels concernant l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV). Le TSS continuera à offrir des mécanismes d'appel équitables, crédibles et accessibles à tous les Canadiens. Le 1^{er} avril 2013, 1 070 dossiers d'appel de l'AE au juge-arbitre ont été transférés au nouveau TSS.

III. QUALITÉ

1. Exactitude des paiements et du traitement

1.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

On mesure le taux d'exactitude des prestations d'assurance-emploi versées à partir des résultats des Vérifications de l'exactitude du paiement (VEP). Au cours des 15 dernières années, le taux d'exactitude des paiements s'est maintenu autour de l'objectif fixé à 95 %¹⁴ (taux d'erreur de 5 %) ¹⁵.

Les VEP de l'assurance-emploi s'effectuent à partir d'un échantillon aléatoire constitué de 500 demandes d'assurance-emploi par année, demandes qui sont révisées par deux différents examinateurs. Les résultats des deux révisions sont comparés pour en garantir l'exactitude et l'impartialité, et pour assurer la concordance des résultats entre les deux examinateurs. Chaque révision fournit de l'information détaillée sur les causes fondamentales et la valeur monétaire des erreurs non identifiées lors du règlement de la demande. La VEP-AE produit des résultats statistiquement valides 19 fois sur 20,

avec une marge d'erreur de ± 5 . Les erreurs de paiement comprennent les trop-payés et les moins-payés attribuables à trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada. En plus d'évaluer l'exactitude du paiement des prestations d'assurance-emploi, les VEP de l'assurance-emploi déterminent également la valeur estimative « la plus probable » des sommes erronées versées en prestations (trop-payés ou moins-payés) à l'aide d'extrapolations statistiques. Les résultats des VEP de l'assurance-emploi servent à améliorer l'application du régime et à en préserver l'intégrité. Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) intègre les résultats des VEP de l'assurance-emploi dans sa vérification financière annuelle et l'audit des états financiers du Compte de l'assurance-emploi, dont les résultats figurent chaque année dans son rapport sur les Comptes publics du Canada.

Le taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi a été moins élevé en 2012-2013 – 94,1 % (taux d'erreur de 5,9 %) par rapport à 2011-2012 – 95,2 % (taux d'erreur de 4,8 %). L'augmentation du taux d'erreur à 5,9 % s'explique par un taux d'erreur plus élevé à la fois chez les prestataires et les employeurs.

Le taux d'erreur de Service Canada affiche une baisse constante depuis le pic de 3,1 % atteint en 1996, dans la foulée des réformes de l'assurance-emploi. Cette tendance positive s'est poursuivie et le taux d'erreur a diminué de 0,9 point de pourcentage, étant passé de 1,9 % en 2010-2011 à 1 % en 2011-2012. La légère diminution du taux d'erreur de Service Canada entre 2011-2012 et 2012-2013 témoigne de la stabilité et de l'efficacité des opérations de traitement (le taux d'erreur a diminué de 0,1 point de pourcentage passant de 1,0 %, à 0,9 %). En 2011-2012, Service Canada a agi de manière proactive en instaurant un forum sur la qualité, afin d'évaluer les questions entourant l'amélioration et les gains d'efficacité en matière de traitement (p.ex. le développement et la mise en application de gabarits normalisés pour documenter les décisions prises par les agents de traitement). Ce forum fait prendre conscience des enjeux liés à la qualité, et a contribué à maintenir le bas taux d'erreur de Service Canada dans un environnement de traitement en rapide évolution.

¹⁴ Les VEP de l'assurance-emploi ont été mises en place en 1983 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG). Le taux d'exactitude a été fixé à 95 % d'après les résultats de deux examens de « l'exactitude des paiements » effectués antérieurement : le premier a été réalisé par le BVG en 1981, et le second, par le Ministère en 1983. Les résultats de ces études et des travaux de consultation menés par la firme Clarkson Gordon ont amené les hauts fonctionnaires à établir le taux d'exactitude des paiements à 95 %. L'établissement des taux cibles fait l'objet d'un examen.

¹⁵ L'annexe 4.5 renferme des renseignements plus détaillés.

Alors que les erreurs de Service Canada ont diminué en 2012-2013 par rapport à 2011-2012, les erreurs d'autres sources ont augmenté. Les erreurs commises par les prestataires ont augmenté de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent, en passant de 2 % à 2,3 %. Selon les données des VEP sur l'assurance-emploi, les deux types d'erreurs de la part des prestataires, à savoir 1) l'omission de déclarer une rémunération, et 2) l'omission d'indiquer son indisponibilité à travailler pendant la période de prestations, représentaient respectivement 73 % et 27 % de toutes les erreurs commises par les prestataires. Ces résultats concordent généralement avec ceux de l'an dernier, qui étaient de 80 % et de 20 %, respectivement.

Les erreurs commises par les employeurs ont augmenté de 0,9 point de pourcentage, passant de 1,8 % à 2,7 % comparativement aux résultats de l'année dernière. Au cours du processus de validation des RE postérieur à la vérification auprès des employeurs, 813 RE ont été examinés et validés (voir le Tableau 1). De ce nombre, 99 RE étaient erronés (ou 12,2 %). Ces RE erronés touchaient 18,8 % des dossiers de VEP examinés, comparativement à 16,6 % en 2011-2012. De plus, ces résultats laissent croire que les RE électroniques sont plus précis que les RE papier. Des 500 dossiers examinés cette année, 11 dossiers de plus contenaient des RE erronés comparativement à l'échantillon de l'année dernière (voir le Tableau 2).

TABLEAU 1
Exactitude des relevés d'emploi validés au moyen de la VEP de 2012-2013

Nombre de relevés d'emploi validés au moyen de la VEP	813 relevés d'emploi validés
% de relevés d'emploi électroniques erronés	10 % (52 sur 503)
% de relevés d'emploi papier erronés	15 % (47 sur 310)

TABLEAU 2
Comparaison du nombre de fichiers visés par une VEP qui contenaient des relevés d'emploi erronés

	2012-2013	2011-2012	% de changement
Nombre et pourcentage de fichiers visés par une VEP qui contenaient des relevés d'emploi erronés	94 fichiers révisés sur 500 contenaient des relevés d'emploi erronés (18,8 %)	83 fichiers sur 500 contenaient des relevés d'emploi erronés (16,6 %)	2,2 %

Profil des employeurs

Un examen des données disponibles laisse croire que 55 % des employeurs qui ont fait des erreurs sur des RE étaient des propriétaires de petites entreprises (plutôt que des propriétaires de moyennes ou grandes entreprises), ce qui est conforme avec l'exercice précédent, où 58 % des employeurs ayant produit des RE erronés étaient des propriétaires de petites entreprises.

Prévalence des erreurs sur des RE par case/valeur estimative la plus probable des paiements erronés

En 2012-2013, les trois erreurs des employeurs les plus fréquentes relevées dans les RE comptaient pour 56,9 % de toutes les erreurs d'employeurs. Elles étaient liées aux cases suivantes :

- Case 15B – Rémunération assurable (30 erreurs – 25,9 %; valeur estimative la plus probable de 75 M\$);
- Case 17A – Indemnités de départ (20 erreurs – 17,2 %; valeur estimative la plus probable de 115,4 M\$);
- Case 12 – Date de fin de la période de paye (16 erreurs – 13,8 %; valeur estimative la plus probable de 99 100 \$).

Selon la valeur estimative la plus probable, les trois erreurs des employeurs les plus fréquentes, qui représentent 73,5 % de la valeur estimative la plus probable de toutes les erreurs relevées sur les RE, sont les suivantes :

- Case 15A – Nombre d'heures assurables (valeur estimative la plus probable de 121,7 M\$);
- Case 17A – Indemnités de départ (valeur estimative la plus probable de 115,4 M\$);
- Case 15B – Rémunération assurable (valeur estimative la plus probable de 75 M\$).

Service Canada continue de surveiller et d'analyser les erreurs des employeurs, et cherche à sensibiliser les employeurs à la nature et à la valeur de ces erreurs.

Résumé global des résultats liés à la précision des paiements de l'assurance-emploi

Le Tableau 3 contient la valeur estimative des erreurs détectées dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi selon le type d'erreur et la source de l'erreur.

1.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi

La Vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l'assurance-emploi comporte l'examen d'un échantillon aléatoire de quelque 18500 décisions par année concernant des demandes initiales, renouvelées ou révisées. Cet examen permet de déterminer si les demandes de prestations ont été approuvées et calculées conformément aux politiques et aux procédures opérationnelles nationales, et estime leur taux de conformité à ces politiques et procédures. En 2000-2001, le Ministère a d'abord mis en place

un processus de contrôle de la qualité, maintenant connu sous le nom de VET de l'assurance-emploi, pour déterminer la proportion de demandes initiales qui étaient « en règle » (on estime qu'une demande est « en règle » lorsque tous les critères applicables à l'examen de cette demande ont été respectés). En 2005-2006, Service Canada a fixé le taux cible VET à 80 % à l'échelle nationale¹⁶. Les responsables continuent d'étudier si le taux cible VET de l'assurance-emploi devrait être augmenté.

En 2012-2013, le taux d'exactitude du traitement a augmenté de 1,0 point de pourcentage pour atteindre 86,9 % par rapport à 85,9 % en 2011-2012¹⁷. Chaque année, Service Canada élabore un plan d'action national en matière de qualité, pour veiller à ce que le processus de traitement continue de s'améliorer. Ce plan est axé sur les trois erreurs qui se sont produites le plus fréquemment dans l'ensemble du pays, ainsi que sur un ou deux éléments nécessitant une amélioration dans les régions.

TABLEAU 3

Valeur estimative la plus probable des erreurs et taux d'erreur estimatif dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi selon la source

	2012-2013		2011-2012	
Montant total des prestations d'assurance-emploi	15,6 milliards de \$		16,1 milliards de \$	
Taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi	94,1 %**		95,2 %**	
Valeur totale estimative des paiements erronés* / Taux d'erreur estimatif*	Valeur estimative la plus probable	Taux d'erreur	Valeur estimative la plus probable	Taux d'erreur
	923,8 millions de \$	5,9 %**	772,3 millions de \$	4,8 %**
Ventilation du taux d'erreur par source				
Employeur	425 millions de \$	2,7 %	286 millions de \$	1,8 %
Prestataire	357,5 millions de \$	2,9 %	325,3 millions de \$	2,0 %
Service Canada	141,3 millions de \$	0,9 %	161,1 millions de \$	1,0 %

* Les paiements erronés représentent la somme des trop-payés et des moins-payés.

** Résultats arrondis à la première décimale.

¹⁶ L'objectif de 80 % pour la VET est un ancien objectif établi selon une rationalisation et une normalisation nationale des objectifs en matière de qualité en 2005-2006. Avant cela, les régions établissaient leur propre taux de qualité. L'objectif de 80 % était perçu comme étant difficile à atteindre mais réaliste et atteignable, une fois que les améliorations graduelles auraient été apportées pendant la période initiale d'essais où l'objectif était établi à 70 %. L'objectif de 80 % est validé par les résultats de la VET qui continuent d'osciller autour de ce taux.

¹⁷ L'annexe 4.5 renferme des renseignements plus détaillés.

2. Exactitude de l'information et des transactions

Le Programme national d'assurance de la qualité (PNAQ) vise à assurer la qualité et l'uniformité des services offerts aux clients dans les centres d'appels de l'assurance-emploi; à déterminer les besoins des employés en matière de formation et les possibilités d'amélioration; et à fournir aux employés de la rétroaction et du soutien de façon permanente. En tout, 7 233 appels ont fait l'objet d'un contrôle en 2012-2013. Les résultats pour l'année s'établissent à 85 %, alors que l'objectif était de 80 %.

De plus, puisque les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi effectuent par téléphone un certain nombre de tâches liées au traitement auprès des clients, les agents font également l'objet d'un examen dans le cadre de la VET de l'assurance-emploi. En 2012-2013, le taux d'exactitude du traitement pour les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi s'établissait à 91 %, surpassant l'objectif de 80 %.

3. Assurabilité de l'emploi

C'est au ministre du Revenu national que revient la responsabilité d'administrer la partie IV (Rémunération assurable et Perception des cotisations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette responsabilité comprend notamment la prise de décisions concernant l'assurabilité de l'emploi, le nombre d'heures assurables et le montant de la rémunération assurable.

Service Canada demande à l'ARC de rendre une décision lorsqu'une demande de prestations d'assurance-emploi a été reçue et que l'assurabilité de l'emploi, le montant de la rémunération assurable ou le nombre d'heures d'emploi assurable est remis en question. Cette demande vise à faire en sorte que le montant versé au prestataire sera bien celui auquel il a droit. L'ARC a pour objectif de rendre une décision dans un délai de 15 jours civils lorsque le paiement des prestations est en attente, et dans un délai de 31 jours civils si le versement n'est pas en suspens. En 2012-2013, Service Canada a déposé 10 601 demandes de décision auprès de l'ARC, ce qui représente une baisse de 3 % par rapport à 2011-2012.

IV. INTÉGRITÉ

Service Canada attache toujours autant d'importance à la protection des renseignements que lui confient les Canadiens.

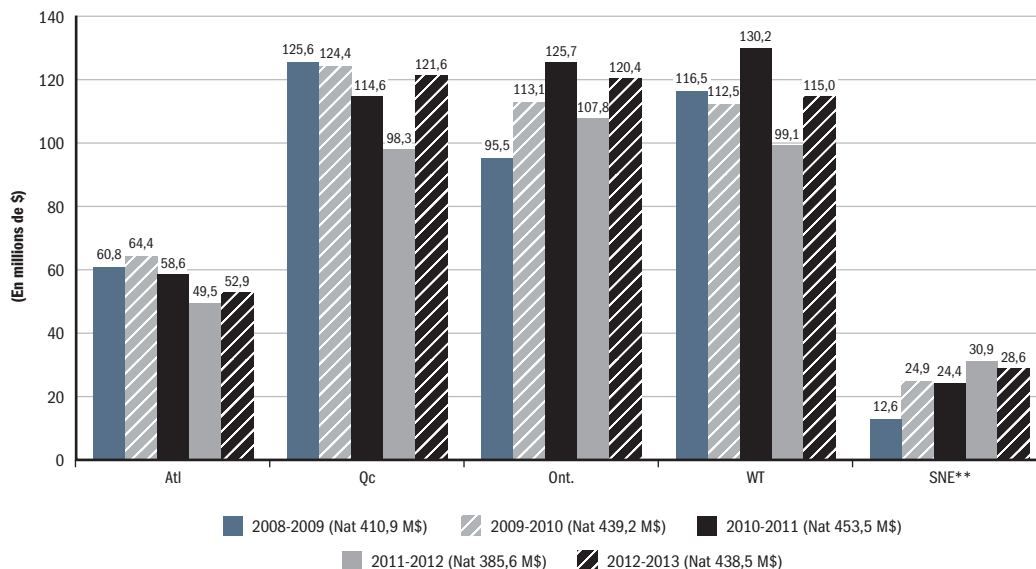
Compte tenu de l'importance du régime d'assurance-emploi, les Canadiens s'attendent à ce qu'il soit administré judicieusement et qu'on rende compte de son intégrité. Le Ministère assure un juste équilibre entre les activités de détection, de dissuasion et de prévention et dispose de cadres de gestion, de processus et de mesures de contrôle fondées sur le risque pour renforcer l'intégrité de ses programmes et assurer la conformité des activités et des services. Le programme d'intégrité se concentre sur les activités de détection à l'aide d'un éventail de programmes et de systèmes, comme la Vérification informatique postérieure (VIP), le Programme d'avis d'embauche (PAE) et le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Par ailleurs, Service Canada mène des activités axées sur l'information et la prévention, comme des séances d'information à l'intention des prestataires, afin de renseigner les prestataires, les employeurs et le grand public sur les exigences relatives à l'assurance-emploi et sur les conséquences de l'abus du régime d'assurance-emploi, notamment les pénalités et les poursuites judiciaires.

En 2012-2013, Service Canada a tenu 7 806 séances d'information auxquelles 132 394 prestataires ont été conviés. Service Canada a aussi mené 337 541 enquêtes auprès de clients soupçonnés d'avoir commis une erreur ou une fraude¹⁸. Ces activités regroupées ont entraîné des économies de 438,5 millions de dollars au Compte de l'assurance-emploi (voir le graphique 3). Ces économies correspondent à des trop-payés recouverts et aux montants des pénalités s'y rattachant, ainsi qu'à l'interruption des paiements de prestations non admissibles. Elles profitent autant à ceux qui versent des cotisations en tant qu'employeurs qu'à ceux qui cotisent en tant qu'employés, en réduisant le coût total du régime d'assurance-emploi.

¹⁸ L'annexe 4.7 renferme des renseignements plus détaillés.

GRAPHIQUE 3

Total des économies au titre de l'assurance-emploi*



* Les chiffres ont été arrondis aux premiers cent milles près. Les montants nationaux (Nat) ont été calculés en utilisant les données brutes.

** SNE : Les dossiers concernant des absences à l'extérieur du pays non déclarées pendant une période de prestations d'assurance-emploi, ainsi que le Programme d'avis d'embauche, sont gérés à partir d'un point central par l'intermédiaire du centre des Services nationaux d'enquête (SNE) sur l'intégrité, situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Remarque : « WT » se réfère à la région de l'Ouest et des Territoires. Cela comprend : les trois Territoires (les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut), la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba. « Atl » se réfère à la région de l'Atlantique. Cela comprend : le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

1. Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Pour appuyer l'atteinte de son mandat visant à prévenir, à détecter et à décourager la fraude et l'abus du régime d'assurance-emploi, une équipe nationale chargée de la qualité aide à assurer la cohérence et l'intégrité des activités d'enquête. Son travail consiste notamment à s'assurer que des conseillers et des coordonnateurs de la qualité sont en place dans chaque région, à intégrer des plans de gestion de la qualité dans la planification des activités et à exercer un contrôle de façon continue en accord avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et les procédures nationales d'intégrité. Des visites de contrôle régulières ont lieu dans les unités régionales des services d'intégrité afin d'évaluer les mesures prises dans le cadre du programme d'intégrité.

Service Canada a pris d'importantes mesures pour mettre en œuvre un système de gestion de la qualité et de compte rendu pour la base de données des numéros d'assurance sociale (NAS) relevant du régime, soit le Registre d'assurance sociale (RAS). Depuis 2007, toutes les données du RAS sont

examinées chaque année afin d'en évaluer le taux d'exactitude. Au cours de l'année civile 2012, les indicateurs de rendement clés du RAS étaient les suivants :

- un taux d'exactitude de 98 % pour ce qui est des données sur les naissances et les décès;
- un taux d'exactitude supérieur à 99,9 % en ce qui a trait aux NAS légitimes du RAS.

En outre, depuis 2008, Service Canada a mis en place une stratégie de gestion de la qualité pour les récentes mises à jour des données du RAS, plus particulièrement celles qui concernent les clients qui demandent un NAS ou qui en font la mise à jour. En 2012-2013, 99,97 % des mises à jour examinées étaient exemptes de graves erreurs (c.-à-d. aucun NAS multiple délivré ou date de naissance erronée). De façon générale, l'exactitude du RAS est fondamentale pour tous les programmes qui utilisent le NAS, y compris le régime d'assurance-emploi, puisqu'il est essentiel de bien vérifier l'identité des clients pour s'assurer que les prestations sont bien versées aux personnes qui y ont droit.

2. Gestion des risques

Il est essentiel d'améliorer l'intégrité du service afin d'offrir un service axé sur les citoyens et de répondre aux attentes des Canadiens, d'améliorer la confiance du public envers le gouvernement et de réaliser des économies grâce à la réduction des paiements erronés et à l'identification des trop-payés.

En 2012-2013, Service Canada favorisait toujours le recours à des stratégies de gestion du risque dans son approche relative aux enquêtes, en vue d'améliorer l'intégrité globale du régime et de garantir l'exactitude des montants versés aux prestataires admissibles. Dans le cadre de cette activité, les services d'intégrité du Ministère s'appuient sur un mode d'analyse des risques robuste pour évaluer de manière quantitative et qualitative les risques qui menacent l'intégrité du régime et pour élaborer des stratégies d'atténuation appropriées pour remédier aux facteurs de vulnérabilité.

En 2012-2013, les activités de gestion des risques liés à l'intégrité de l'assurance-emploi ont été concentrées de façon importante sur l'examen de la gérance de l'assurance-emploi. Cet examen de la gérance a été entrepris pour déterminer la nature des principaux risques et mesurer l'étendue des paiements erronés dans le régime d'assurance-emploi en raison des erreurs externes, de l'abus ou de la fraude. Les résultats de cet examen permettront au Ministère de mieux comprendre la nature des paiements erronés et aideront à déterminer de nouvelles mesures visant à améliorer l'intégrité du régime d'assurance-emploi.

ANNEXE 1

STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Annexe 1.1	Estimations de la population active.	218
Annexe 1.2	Emploi selon la province, le sexe, l'âge et le niveau de scolarité.	219
Annexe 1.3	Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi.	221
Annexe 1.4	Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage.	223
Annexe 1.5	Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie.	226
Annexe 1.6	Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%).	229
Annexe 1.7	Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge.	232
Annexe 1.8	Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2012-2013.	233

Annexe 1.1 Estimations de la population active

	Écart (%) ¹	Estimations annuelles de la population active, selon l'exercice financier (en milliers) ²									
		2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Population	1,2	28 400,8	27 743,9	27 391,7	27 006,9	26 613,4	26 239,1	25 871,4	25 515,8	25 180,0	
Population active	1,1	18 939,3	18 584,2	18 363,9	18 248,3	17 968,1	17 612,5	17 335,7	17 189,7	17 008,0	
Emploi ³	1,4	17 579,1	17 121,3	16 827,6	17 038,2	16 896,3	16 513,3	16 187,5	15 971,1	15 722,8	
Chômeurs	-1,4	1 360,2	1 463,0	1 536,3	1 210,1	1 071,8	1 099,2	1 148,2	1 218,6	1 285,2	
Écart en points de % ⁴		Estimations annuelles de la population active, selon l'exercice financier (%) ²									
	2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Taux de chômage	-0,2	7,2	7,9	7,4	8,3	6,6	6,0	6,3	6,6	7,1	7,5
Taux d'activité	0,0	66,7	67,0	66,7	67,0	67,6	67,5	67,1	67,0	67,4	67,5
Taux d'emploi	0,1	61,9	61,7	61,8	61,4	63,1	63,5	62,9	62,6	62,6	62,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹ Croissance en pourcentage entre 2011-2012 et 2012-2013.

² Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées.

³ L'emploi comprend le groupe des travailleurs autonomes.

⁴ Écart en points de pourcentage entre 2011-2012 et 2012-2013.

Annexe 1.2 Emploi selon la province, le sexe, l'âge et le niveau de scolarité

	Écart (%) 2011-2012 - 2012-2013	Emploi annuel, selon l'exercice financier (en milliers) ¹									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	3,0	232,3	225,6	222,3	213,2	216,8	217,9	215,9	212,5	213,6	212,7
Île-du-Prince-Édouard	1,7	73,5	72,3	70,5	69,5	69,1	68,9	68,5	67,9	67,0	66,2
Nouvelle-Écosse	0,1	454,5	454,1	453,2	451,0	452,5	448,5	443,3	441,5	442,0	433,2
Nouveau-Brunswick	0,0	351,7	351,6	354,7	359,4	359,0	358,7	350,5	348,8	348,7	342,8
Québec	1,6	4010,0	3946,3	3934,6	3857,1	3869,6	3856,5	3759,1	3709,7	3684,6	3630,6
Ontario	0,9	6805,6	6747,1	6646,1	6507,8	6635,8	6595,8	6478,5	6390,0	6317,4	6236,5
Manitoba	1,3	633,1	625,0	622,7	610,0	609,2	600,9	590,8	582,4	580,4	572,7
Saskatchewan	3,1	543,3	527,1	524,8	520,3	515,6	505,5	498,4	482,1	485,2	477,6
Alberta	2,4	2160,7	2110,7	2032,2	2013,8	2057,6	2006,8	1939,9	1844,5	1787,3	1745,4
Colombie-Britannique	1,3	2314,4	2284,5	2260,1	2225,4	2253,0	2236,8	2168,4	2108,0	2044,9	2005,2
Sexe											
Hommes	1,2	9219,6	9106,8	8969,7	8760,6	8958,5	8920,6	8738,9	8621,8	8503,5	8366,8
Femmes	1,5	8359,5	8237,5	8151,5	8067,0	8079,7	7975,7	7774,5	7565,8	7467,6	7356,0
Âge											
15 à 24 ans	-1,0	2435,2	2460,9	2454,7	2454,5	2617,8	2628,9	2560,6	2498,5	2465,4	2433,8
25 à 54 ans	0,8	11877,1	11784,7	11685,8	11573,7	11740,5	11715,4	11579,2	11440,9	11387,4	11286,0
55 ans et plus	5,4	3266,8	3098,7	2980,8	2799,4	2679,8	2551,9	2373,5	2248,1	2118,3	2003,0

Suite à la page suivante...

Annexe 1.2 Emploi selon la province, le sexe, l'âge et le niveau de scolarité (SUITE)

	Écart (%) 2011-2012 - 2012-2013	Emploi annuel, selon l'exercice financier (en milliers) ¹									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Niveau de scolarité											
Études secondaires partielles ²	-1,4	1 798,9	1 824,5	1 849,2	1 941,1	2 128,7	2 184,0	2 236,9	2 222,9	2 276,9	2 310,8
Diplôme d'études secondaires ³	-1,5	4 720,4	4 792,1	4 734,5	4 751,9	4 850,0	4 851,2	4 722,6	4 737,1	4 828,6	4 756,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁴	1,4	6 300,5	6 211,1	6 126,7	5 932,3	5 946,9	5 919,0	5 717,1	5 577,3	5 476,4	5 342,9
Grade universitaire ⁵	5,4	4 759,3	4 516,6	4 410,9	4 202,2	4 112,5	3 942,1	3 836,8	3 650,2	3 389,1	3 312,7
CANADA	1,4	17 579,1	17 344,3	17 121,3	16 827,6	17 038,2	16 896,3	16 513,3	16 187,5	15 971,1	15 722,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

1 Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées.

2 Comprend jusqu'à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

3 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (non achevées).

4 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, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), des écoles de sciences infirmières et de formation en apprentissage. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

5 Comprend au moins un baccalauréat.

Annexe 1.3 Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi

	Écart (%) 2011-2012 - 2012-2013	Emploi annuel selon l'exercice financier (en milliers) ¹									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Industrie											
Secteur des biens	1,8	3 874,9	3 805,9	3 770,6	3 701,8	3 962,3	3 978,9	3 982,6	3 999,2	4 003,7	3 932,3
Agriculture	2,9	312,9	304,2	302,8	313,9	318,8	334,8	343,5	350,5	328,8	329,5
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières et extraction de pétrole et de gaz	6,0	366,6	345,7	331,7	315,9	342,4	340,6	339,8	317,4	292,1	280,8
Services publics	1,2	139,4	137,7	148,1	147,3	150,5	143,4	123,1	123,6	129,6	130,8
Construction	0,8	1 276,1	1 266,5	1 231,4	1 164,0	1 222,4	1 155,1	1 078,1	1 034,8	967,8	915,4
Fabrication	1,6	1 779,9	1 751,9	1 756,6	1 760,7	1 928,3	2 004,9	2 098,2	2 172,8	2 285,4	2 275,8
Secteur des services	1,2	13 704,2	13 538,4	13 350,7	13 125,8	13 075,9	12 917,4	12 530,7	12 188,3	11 967,4	11 790,6
Commerce	-0,1	2 659,9	2 663,6	2 677,1	2 655,1	2 675,9	2 686,5	2 621,2	2 580,2	2 513,9	2 467,5
Transport et entreposage	1,3	855,8	844,9	817,4	803,6	845,5	828,7	799,0	798,5	799,0	799,6
Finance, assurances, immobilier et location	2,5	1 105,0	1 077,9	1 087,9	1 098,7	1 075,6	1 061,7	1 046,8	989,3	976,7	931,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,6	1 304,6	1 313,1	1 282,1	1 203,1	1 188,3	1 150,0	1 088,0	1 057,8	1 014,3	1 001,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	2,6	695,3	677,5	678,0	654,2	671,4	703,6	690,0	659,9	633,1	615,4
Services d'enseignement	5,7	1 296,5	1 226,5	1 218,2	1 203,9	1 181,3	1 183,5	1 161,3	1 120,7	1 041,4	1 033,2
Soins de santé et assistance sociale	2,3	2 145,4	2 096,8	2 050,1	1 961,7	1 915,2	1 843,6	1 802,0	1 725,0	1 719,6	1 687,8
Information, culture et loisirs	-0,4	787,3	790,8	769,5	772,1	753,2	776,0	748,9	732,6	733,3	723,5

Suite à la page suivante...

Annexe 1.3 Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi (SUITE)

	Écart (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (en milliers) ¹										
		2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Hébergement et services de restauration	0,1	1 107,9	1 106,6	1 052,0	1 057,2	1 087,3	1 069,0	1 031,4	998,0	1 007,2	994,4	
Autres services	2,4	789,2	770,8	752,8	782,0	755,8	728,7	707,4	694,2	702,6	709,5	
Administration publique	-1,3	957,3	970,1	965,6	934,3	926,4	886,3	834,5	832,2	826,3	827,0	
Type d'emploi												
Emploi à temps plein	1,7	14 276,2	14 041,3	13 790,9	13 592,1	13 849,6	13 812,8	13 511,9	13 215,1	13 011,0	12 763,2	
Emploi à temps partiel	0,0	3 303,0	3 302,9	3 330,4	3 235,5	3 188,6	3 083,4	3 001,4	2 972,4	2 960,1	2 959,7	
Catégorie de travailleur												
Salariés	1,5	14 901,4	14 677,0	14 457,1	14 130,0	14 404,6	14 276,7	14 006,6	13 654,4	13 481,3	13 304,3	
Employés du secteur public	1,4	3 613,9	3 563,9	3 535,2	3 439,5	3 409,2	3 319,8	3 191,3	3 130,4	3 055,5	2 968,8	
Employés du secteur privé	1,6	11 287,5	11 113,1	10 921,9	10 690,5	10 995,4	10 956,8	10 815,4	10 524,0	10 425,8	10 335,6	
Travailleurs autonomes ²	0,4	2 677,7	2 667,3	2 664,2	2 697,6	2 633,6	2 619,6	2 506,7	2 533,1	2 489,8	2 418,5	
Permanence de l'emploi												
Salariés	1,5	14 901,4	14 677,0	14 457,1	14 130,0	14 404,6	14 276,7	14 006,6	13 654,4	13 481,3	13 304,3	
Employés permanents ³	1,6	12 871,1	12 665,7	12 518,1	12 322,4	12 640,4	12 453,3	12 174,2	11 850,1	11 748,1	11 653,1	
Employés temporaires ⁴	0,9	2 030,3	2 011,3	1 939,0	1 807,6	1 764,2	1 823,4	1 832,5	1 804,3	1 733,3	1 651,3	
CANADA	1,4	17 579,1	17 344,3	17 121,3	16 827,6	17 038,2	16 896,3	16 513,3	16 187,5	15 971,1	15 722,8	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹ Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées.

² Comprend les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non-constituées en société, les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise et les personnes non rémunérées travaillant dans une entreprise familiale.

³ Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

⁴ Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui prendra fin dès qu'un projet particulier sera terminé. Cette catégorie comprend : les emplois saisonniers, temporaires, 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.

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage

	Écart (%) 2011-2012 - 2012-2013	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ¹									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-3,3	32,2	33,3	35,0	39,2	35,0	32,6	36,6	38,5	38,8	40,8
Île-du-Prince-Édouard	3,3	9,5	9,2	9,1	9,0	8,8	7,8	8,2	8,5	8,3	8,2
Nouvelle-Écosse	9,2	46,4	42,5	46,5	45,7	39,6	38,3	37,6	39,2	42,7	43,5
Nouveau-Brunswick	9,0	41,0	37,6	36,9	34,5	34,5	30,2	31,5	36,5	37,3	38,4
Québec	-2,2	329,9	337,4	335,7	353,3	316,8	293,8	322,3	335,9	337,3	366,6
Ontario	1,9	575,3	564,5	610,8	653,0	509,2	447,0	439,6	444,7	460,2	463,0
Manitoba	-3,6	34,6	35,9	35,1	34,3	27,8	27,3	26,9	27,7	32,6	29,9
Saskatchewan	-6,0	25,2	26,8	29,5	26,4	22,8	22,1	22,6	26,1	26,2	28,5
Alberta	-13,2	101,9	117,4	134,7	149,8	88,9	72,9	69,9	72,1	83,1	92,7
Colombie-Britannique	-6,2	164,2	175,1	189,6	191,2	126,8	99,7	103,9	119,0	152,1	173,6
Sexe											
Hommes	-1,3	755,1	764,9	826,9	918,6	703,3	599,2	606,9	630,4	674,1	721,5
Femmes	-1,6	605,1	614,8	636,1	617,7	506,8	472,6	492,2	517,7	544,5	563,7
Âge											
15 à 24 ans	-1,0	401,6	405,6	418,2	448,2	367,6	329,4	334,0	347,3	372,3	392,8
25 à 54 ans	-2,2	752,0	769,2	840,4	891,1	686,9	615,4	637,0	681,3	724,7	769,6
55 ans et plus	0,8	206,5	204,9	204,3	197,0	155,6	127,0	128,1	119,5	121,6	122,8
Niveau de scolarité											
Études secondaires partielles ²	-4,2	311,8	325,3	344,5	373,3	314,6	296,9	313,7	312,1	347,4	367,5
Diplôme d'études secondaires ³	-2,4	418,5	428,6	463,8	496,0	379,2	323,7	329,3	353,0	380,9	400,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁴	-2,9	381,0	392,5	416,2	437,0	331,3	300,1	303,7	312,1	320,3	327,2
Grade universitaire ⁵	6,7	248,9	233,3	238,5	230,0	185,0	151,1	152,4	171,0	170,0	190,1

Suite à la page suivante...

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage (SUITE)

	Écart (%) 2011-2012 - 2012-2013	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ¹									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Industrie											
Secteur des biens	0,3	252,5	251,7	291,1	381,1	309,0	249,9	261,8	259,6	272,7	292,2
Agriculture	-12,8	17,0	19,5	19,7	18,3	17,4	16,7	16,9	19,8	20,5	20,7
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières et extraction de pétrole et de gaz	25,3	30,2	24,1	27,3	40,7	33,9	26,4	27,3	28,1	28,1	32,4
Services publics	0,0	3,5	3,5	3,2	4,7	2,6	2,6	2,5	2,3	2,9	3,5
Construction	0,2	106,3	106,1	124,6	140,1	104,0	80,7	86,6	80,0	87,1	91,5
Fabrication	-3,2	95,4	98,6	116,5	177,5	151,2	123,8	129,0	129,6	134,4	144,3
Secteur des services	-0,1	591,6	592,3	637,8	692,7	555,7	501,0	490,7	516,6	556,1	592,0
Commerce	-5,4	129,2	136,6	145,0	163,8	131,3	115,6	106,8	119,5	122,9	126,2
Transport et entreposage	-3,7	34,1	35,4	39,4	48,6	34,3	28,6	30,7	27,2	35,3	34,0
Finance, assurances, immobilier et location	-6,1	27,9	29,7	30,5	38,4	22,8	21,2	20,6	25,1	22,8	25,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2	44,3	42,1	44,0	54,1	37,2	32,1	32,1	33,3	38,4	42,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-2,2	62,7	64,1	74,6	80,5	69,8	58,8	59,1	61,4	64,4	73,7
Services d'enseignement	9,5	53,0	48,4	51,2	49,8	42,1	44,8	39,4	38,0	44,1	43,5
Soins de santé et assistance sociale	15,8	46,2	39,9	47,7	41,0	34,8	32,8	32,5	35,8	42,3	38,8
Information, culture et loisirs	-0,9	53,1	53,6	56,8	51,6	47,1	39,6	41,0	42,8	44,8	52,3
Hébergement et services de restauration	-0,7	82,8	83,4	90,4	99,0	83,9	79,1	76,9	81,7	82,2	93,6

Suite à la page suivante...

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage (SUITE)

	Écart (%)	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ¹									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Autres services	1,5	33,4	32,9	34,3	43,3	33,1	27,4	28,9	28,5	33,9	38,3
Administration publique	-4,6	25,0	26,2	23,9	22,7	19,4	20,9	22,7	23,4	24,9	24,6
Entreprises non classées	-3,7	516,0	535,8	534,0	462,5	345,4	320,9	346,7	372,0	389,9	401,0
Durée du chômage⁶											
1 à 4 semaines	-1,2	457,8	463,4	464,8	486,8	481,0	431,2	436,2	433,8	454,0	469,6
5 à 13 semaines	-0,2	361,1	361,9	387,9	429,9	338,8	292,1	304,6	318,2	331,8	351,5
14 à 26 semaines	3,2	217,9	211,1	238,5	284,6	176,5	151,6	148,7	169,5	183,0	196,8
27 à 51 semaines	-6,0	101,2	107,7	136,3	144,7	73,5	66,6	63,8	71,8	81,1	87,7
52 semaines ou plus	-8,8	162,6	178,3	175,9	131,8	80,6	74,2	88,1	100,8	111,6	122,9
Durée inconnue	3,8	59,6	57,4	59,6	58,5	59,7	56,0	57,9	54,0	57,1	56,6
CANADA	-1,4	1 360,2	1 379,7	1 463,0	1 536,3	1 210,1	1 071,8	1 099,2	1 148,2	1 218,6	1 285,2

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

1 Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées.

2 Comprend jusqu'à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

3 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (non achevées).

4 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, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), des écoles de sciences infirmières et de formation en apprentissage. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

5 Comprend au moins un baccalauréat.

6 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.

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie

	Écart en points de pourcentage ¹ 2011-2012 - 2012-2013	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ²									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,7	12,2	12,9	13,6	15,6	14,0	13,1	14,5	15,4	15,4	16,2
Île-du-Prince-Édouard	0,1	11,5	11,4	11,5	11,4	11,4	10,3	10,8	11,1	11,1	11,1
Nouvelle-Écosse	0,7	9,3	8,6	9,3	9,2	8,0	7,9	7,8	8,2	8,8	9,2
Nouveau-Brunswick	0,7	10,4	9,7	9,4	8,8	8,8	7,8	8,2	9,5	9,7	10,1
Québec	-0,3	7,6	7,9	7,9	8,4	7,6	7,1	7,9	8,3	8,4	9,2
Ontario	0,1	7,8	7,7	8,4	9,1	7,1	6,3	6,4	6,5	6,8	6,9
Manitoba	-0,2	5,2	5,4	5,3	5,3	4,4	4,4	4,4	4,5	5,3	5,0
Saskatchewan	-0,4	4,4	4,8	5,3	4,8	4,2	4,2	4,3	5,1	5,1	5,6
Alberta	-0,7	4,5	5,2	6,2	6,9	4,2	3,5	3,5	3,8	4,4	5,0
Colombie-Britannique	-0,5	6,6	7,1	7,7	7,9	5,3	4,3	4,6	5,3	6,9	8,0
Sexe											
Hommes	-0,1	7,6	7,7	8,4	9,5	7,3	6,3	6,5	6,8	7,4	7,9
Femmes	-0,2	6,7	6,9	7,2	7,1	5,9	5,6	6,0	6,4	6,8	7,1
Âge											
15 à 24 ans	0,0	14,1	14,1	14,5	15,4	12,4	11,1	11,5	12,2	13,1	13,9
25 à 54 ans	-0,2	5,9	6,1	6,7	7,1	5,5	5,0	5,2	5,6	6,0	6,4
55 ans et plus	-0,2	6,0	6,2	6,4	6,6	5,5	4,7	5,1	5,0	5,4	5,8
Niveau de scolarité											
Études secondaires partielles ³	-0,3	14,8	15,1	15,7	16,1	12,9	12,0	12,3	12,3	13,2	13,7
Diplôme d'études secondaires ⁴	-0,1	8,1	8,2	8,9	9,5	7,3	6,3	6,5	6,9	7,3	7,8
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	-0,2	5,7	5,9	6,4	6,9	5,3	4,8	5,0	5,3	5,5	5,8
Grade universitaire ⁶	0,1	5,0	4,9	5,1	5,2	4,3	3,7	3,8	4,5	4,8	5,4

Suite à la page suivante...

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie (SUITE)

	Écart en points de pourcentage ¹ 2011-2012 - 2012-2013	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ²										
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	
Industrie												
Secteur des biens	-0,1	6,1	6,2	7,2	9,3	7,3	5,9	6,2	6,1	6,4	6,9	
Agriculture	-0,9	5,2	6,1	6,2	5,6	5,3	4,8	4,8	5,4	5,9	6,0	
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières et extraction de pétrole et de gaz	1,1	7,6	6,5	7,6	11,4	9,0	7,2	7,5	8,2	8,8	10,4	
Services publics	0,0	2,5	2,5	2,1	3,1	1,7	1,8	2,0	1,9	2,2	2,6	
Construction	-0,1	7,7	7,8	9,2	10,8	8,0	6,6	7,5	7,2	8,3	9,2	
Fabrication	-0,2	5,1	5,3	6,2	9,1	7,3	5,8	5,8	5,6	5,5	6,0	
Secteur des services	-0,1	4,1	4,2	4,6	5,0	4,1	3,8	3,8	4,1	4,4	4,8	
Commerce	-0,3	4,6	4,9	5,1	5,8	4,7	4,1	3,9	4,4	4,6	4,8	
Transport et entreposage	-0,2	3,8	4,0	4,6	5,7	3,9	3,3	3,7	3,3	4,2	4,1	
Finance, assurances, immobilier et location	-0,2	2,5	2,7	2,7	3,4	2,1	2,0	1,9	2,5	2,3	2,6	
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,2	3,3	3,1	3,3	4,3	3,0	2,7	2,9	3,1	3,6	4,0	
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-0,4	8,3	8,7	9,9	11,0	9,5	7,7	7,9	8,5	9,3	10,7	
Services d'enseignement	0,0	4,0	4,0	4,2	4,1	3,6	3,8	3,4	3,4	4,2	4,1	
Soins de santé et assistance sociale	0,3	2,1	1,8	2,3	2,0	1,8	1,7	1,8	2,0	2,4	2,3	
Information, culture et loisirs	-0,1	6,3	6,4	6,9	6,3	5,9	4,9	5,2	5,5	5,8	6,7	

Suite à la page suivante...

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie (SUITE)

	Écart en points de pourcentage ¹ 2011-2012 - 2012-2013	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ²									
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Hébergement et services de restauration	-0,1	6,9	7,0	7,9	8,6	7,2	6,9	7,0	7,6	7,5	8,6
Autres services	-0,1	4,0	4,1	4,4	5,3	4,2	3,6	3,9	3,9	4,6	5,1
Administration publique	0,0	2,6	2,6	2,4	2,4	2,1	2,3	2,6	2,7	2,9	2,9
CANADA	-0,2	7,2	7,4	7,9	8,3	6,6	6,0	6,3	6,6	7,1	7,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹ Écart en points de pourcentage entre 2011-2012 et 2012-2013.

² Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées.

³ Comprend jusqu'à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁴ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (non achevées).

⁵ Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), des écoles de sciences infirmières et de formation en apprentissage. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

⁶ Comprend au moins un baccalauréat.

Annexe 1.6 Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)¹

	Mars 2013	Décembre 2012	Septembre 2012	Juin 2012	Mars 2012	Décembre 2011	Septembre 2011	Juin 2011
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	6,7	6,7	7,0	7,6	7,1	7,1	6,3	5,5
Terre-Neuve-et-Labrador	15,8	17,8	17,6	16,2	18,2	18,6	18,2	16,5
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	11,5	11,4	11,2	11,3	11,5	11,3	12,0	11,5
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	15,5	16,5	15,7	14,0	14,1	16,6	15,8	17,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	11,5	10,9	11,1	10,8	9,5	10,0	10,0	10,4
Halifax	6,6	5,6	6,6	6,2	5,7	5,7	6,3	6,4
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint John	8,0	7,8	7,4	7,2	7,3	7,0	7,0	7,1
Madawaska-Charlotte ²	13,3	13,3	12,5	11,0	11,2	10,6	11,4	12,1
Restigouche-Albert	16,3	17,7	14,8	15,5	14,5	15,4	15,3	15,3
Québec								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	18,1	13,9	12,7	14,1	12,9	13,7	13,5	13,9
Québec	4,7	5,0	5,3	5,2	5,2	4,5	4,9	6,9
Trois-Rivières	8,2	8,0	7,7	8,3	8,0	8,8	8,4	8,3
Centre sud du Québec	3,8	4,0	5,1	4,9	4,6	5,2	5,1	5,8
Sherbrooke	6,9	7,6	7,9	6,6	7,1	6,3	6,8	7,0
Montréal	6,1	6,3	6,7	6,8	9,1	8,7	6,6	7,0
Montréal	7,6	8,2	8,5	8,9	9,3	8,2	8,5	7,9
Centre du Québec	7,7	8,6	7,9	8,8	9,6	8,2	7,8	8,2
Nord-ouest du Québec	9,6	9,7	9,8	8,3	10,1	9,9	9,2	10,3
Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord ²	10,0	8,8	9,7	9,5	9,9	9,2	9,3	10,2
Hull	7,1	6,3	5,9	5,4	6,0	7,1	6,3	6,8
Chicoutimi-Jonquière	9,4	8,0	6,8	5,9	6,2	5,7	7,0	7,7

Suite à la page suivante...

Annexe 1.6 Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)¹ (SUITE)

	Mars 2013	Décembre 2012	Septembre 2012	Juin 2012	Mars 2012	Décembre 2011	Septembre 2011	Juin 2011
Ontario								
Ottawa	6,0	6,5	6,3	6,1	6,0	6,0	4,9	5,8
Est de l'Ontario	7,4	8,3	7,8	7,9	8,6	8,6	8,5	8,4
Kingston	6,9	7,0	6,5	6,2	6,9	6,0	6,8	7,1
Centre de l'Ontario	7,5	8,8	7,7	7,5	7,6	8,8	8,9	8,6
Oshawa	9,4	9,1	8,9	8,4	7,5	7,1	7,5	10,1
Toronto	8,5	8,4	8,5	8,6	8,6	8,5	8,1	8,6
Hamilton	5,7	6,1	7,2	6,8	5,9	6,5	6,9	5,6
St. Catharines	7,3	8,3	8,5	7,8	7,7	7,7	8,4	9,2
London	9,2	8,6	8,5	8,3	8,8	9,9	8,9	8,3
Niagara	10,0	10,5	10,9	9,9	10,2	9,9	10,4	10,1
Windsor	9,4	10,1	9,5	10,1	11,1	11,2	8,7	10,8
Kitchener	7,1	6,3	6,4	6,6	6,7	6,9	6,2	7,1
Huron	7,5	8,0	7,5	8,4	9,7	7,5	7,4	8,1
Centre sud de l'Ontario	5,5	5,9	5,3	5,2	5,4	5,4	5,9	7,5
Sudbury	7,8	6,2	7,0	7,0	6,5	5,3	6,3	8,1
Thunder Bay	6,1	5,6	6,5	5,8	5,7	7,3	6,7	7,2
Nord de l'Ontario	13,5	13,3	10,6	10,4	11,4	12,1	12,1	12,4
Manitoba								
Winnipeg	5,5	5,5	5,8	5,5	5,8	5,9	5,9	5,7
Sud du Manitoba	5,4	6,5	6,4	5,9	5,9	6,2	6,3	6,0
Nord du Manitoba	31,0	31,1	31,8	29,3	28,7	28,4	28,1	28,1
Saskatchewan								
Regina	4,0	4,4	4,3	4,0	4,3	3,7	4,7	5,5
Saskatoon	4,8	5,5	5,3	5,6	5,9	5,7	5,2	6,1
Sud de la Saskatchewan	5,8	6,3	6,9	6,6	6,1	6,7	6,7	6,2
Nord de la Saskatchewan	17,0	17,4	17,0	17,6	18,5	17,6	17,4	17,7

Suite à la page suivante...

Annexe 1.6 Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)¹ (SUITE)

	Mars 2013	Décembre 2012	Septembre 2012	Juin 2012	Mars 2012	Décembre 2011	Septembre 2011	Juin 2011
Alberta								
Calgary	5,2	4,8	4,8	5,0	5,1	5,4	6,2	5,8
Edmonton	4,5	4,5	4,7	5,3	5,6	5,6	5,5	6,0
Nord de l'Alberta	8,0	8,4	7,9	8,3	8,8	9,0	8,9	8,7
Sud de l'Alberta	5,5	5,8	5,9	6,0	5,8	6,0	6,6	6,8
Colombie-Britannique								
Intérieur sud de la Colombie-Britannique	7,5	7,8	6,3	9,3	8,2	8,7	8,4	9,2
Abbotsford	7,2	7,5	7,7	8,3	10,8	8,7	8,4	9,2
Vancouver	6,4	7,1	6,9	6,5	6,8	6,7	7,3	7,7
Victoria	6,2	6,1	6,7	6,0	6,0	6,9	7,0	6,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,4	8,1	8,7	8,1	8,1	8,3	10,0	10,2
Nord de la Colombie-Britannique	10,2	10,9	12,6	11,8	12,0	11,2	11,1	10,4
Territoires³								
Yukon	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
CANADA	7,6	7,8	7,8	7,8	8,0	7,9	7,9	8,1

Sources : RHDC, données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹ Les taux de chômage sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile de trois mois des taux désaisonnalisés, applicable pour le dernier mois.

² Les taux de chômage pour ces régions ont été établis au moyen d'une formule de transition énoncée dans le Règlement sur l'assurance-emploi.

³ Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

Annexe 1.7 Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge¹

Écart	Nombre moyen de semaines de chômage selon l'exercice financier ^{2, 3}										
	2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Province											
	-0,9	14,8	15,7	15,6	15,2	14,5	15,1	15,6	16,4	15,8	18,2
Terre-Neuve-et-Labrador											
Île-du-Prince-Édouard	1,3	13,6	12,3	13,1	13,5	13,1	12,0	13,4	12,9	12,8	10,7
Nouvelle-Écosse	1,0	16,6	15,6	17,7	14,9	13,0	13,6	12,8	13,7	14,8	13,8
Nouveau-Brunswick	-0,5	15,4	15,9	15,3	13,9	13,5	11,5	12,9	13,4	13,8	13,1
Québec	-0,3	18,5	18,8	17,5	17,1	16,2	17,0	17,4	17,5	17,8	17,8
Ontario	-0,5	19,9	20,4	21,0	18,5	14,0	13,8	14,1	14,7	15,5	15,5
Manitoba	1,7	15,3	13,6	13,9	11,8	10,2	10,6	11,3	13,5	13,1	12,2
Saskatchewan	-0,4	13,2	13,6	14,0	11,4	9,6	10,4	10,0	12,8	13,8	13,2
Alberta	-2,4	12,4	14,8	16,5	13,9	7,9	8,2	8,0	10,4	10,3	9,4
Colombie-Britannique	-1,0	17,8	18,8	18,0	14,7	11,0	12,0	12,4	15,3	15,4	17,7
Sexe											
	-0,9	18,5	19,4	19,3	17,4	14,3	15,0	14,6	15,6	16,3	16,9
Hommes											
	0,1	17,7	17,6	17,8	15,7	12,8	12,6	14,1	14,7	14,7	14,5
Femmes											
Âge											
	0,2	11,1	10,9	10,9	10,3	7,8	7,7	7,9	8,8	8,8	9,3
15 à 24 ans											
	-0,3	20,3	20,6	20,8	18,3	15,5	16,2	16,4	17,2	17,9	17,9
25 à 54 ans											
	-2,8	23,9	26,7	25,7	23,9	19,8	19,3	21,3	22,7	22,6	24,2
55 ans et plus											
CANADA	-0,5	18,1	18,6	18,6	16,7	13,6	13,9	14,4	15,2	15,6	15,8

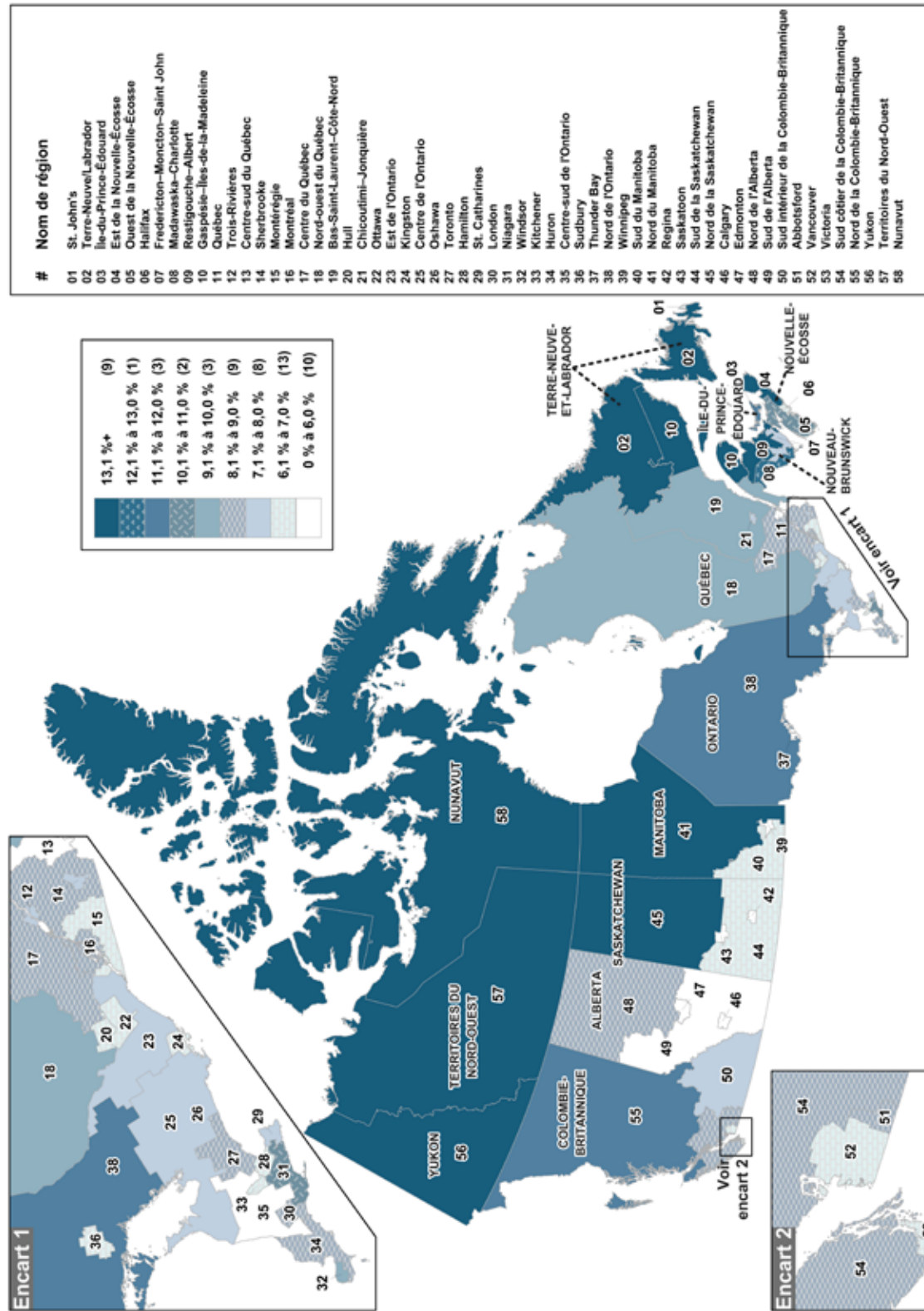
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

1 La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

2 Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées.

3 La valeur maximale attribuée aux données codées pour ce qui est de la durée du chômage a été de 99 semaines, de façon à ce qu'elles puissent être comparées avec les données enregistrées lors des récessions précédentes.

Annexe 1.8 Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2012-2013



ANNEXE 2

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU

Annexe 2.1	Total des prestations de revenu	236
Annexe 2.2	Prestations régulières	238
Annexe 2.3	Prestations régulières, selon l'industrie	240
Annexe 2.4	Prestations régulières, selon le taux de chômage régional et les heures assurables de l'emploi précédent	242
Annexe 2.5	Prestations régulières, selon la région de l'assurance-emploi	243
Annexe 2.6	Prestations de pêcheur	246
Annexe 2.7	Prestataires saisonniers	247
Annexe 2.8	Prestations spéciales	249
Annexe 2.9	Prestations de maternité	251
Annexe 2.10	Prestations parentales (parents biologiques)	252
Annexe 2.11	Prestations parentales (parents adoptifs)	253
Annexe 2.12	Prestations de maladie	254
Annexe 2.13	Prestations de soignant	255
Annexe 2.14	Prestations pour travail partagé	256
Annexe 2.15	Supplément familial	257
Annexe 2.16	Travail pendant une période de prestations	259
Annexe 2.17	Remboursement des prestations	261
Annexe 2.18	Cotisants au régime, 2011	262
Annexe 2.19	Ratios prestations-cotisations, 2011	265

Annexe 2.1 Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes ¹						Prestations hebdomadaires moyennes ²						Montants versés ²					
	Écart (%)		(En milliers)		Écart (%)		Écart (%)		(\$)		Écart (%)		(En millions de \$)		Écart (%)			
	2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012 - 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	
Province/territoire																		
Terre-Neuve-et-Labrador	-6,0	81,5	86,7	85,0	92,3	93,4	407	394	377	363	360	-5,4	843,0	891,4	884,0	966,0	838,3	
Île-du-Prince-Édouard	-9,4	21,3	23,5	23,3	24,6	24,4	397	381	370	364	359	-4,8	214,4	225,2	221,9	227,1	201,9	
Nouvelle-Écosse	-6,7	82,3	88,1	86,3	90,7	89,9	388	377	363	356	349	-3,8	774,8	805,2	791,1	825,9	696,7	
Nouveau-Brunswick	-2,3	89,8	91,9	91,3	94,1	91,9	385	370	359	352	347	-1,5	835,3	847,8	833,8	859,5	723,9	
Québec	-3,9	504,7	525,0	506,3	579,1	571,8	390	378	364	360	351	-3,3	3445,4	3563,7	3896,4	4181,3	3342,9	
Ontario	-2,9	576,4	593,7	566,6	701,4	731,3	393	382	371	369	366	-2,7	5064,2	5202,5	5874,9	6917,4	4922,8	
Manitoba	0,0	58,2	58,2	58,4	66,7	62,0	381	368	358	352	345	2,3	462,6	452,1	487,8	514,8	390,5	
Saskatchewan	-1,1	43,2	43,7	44,2	49,8	46,2	408	392	376	369	364	0,8	381,1	378,3	408,0	426,1	321,4	
Alberta	1,0	145,4	144,0	152,0	197,3	166,4	423	410	400	395	389	-3,2	1302,2	1345,6	1623,9	2008,9	1078,6	
Colombie-Britannique	-5,3	210,6	222,3	226,8	262,9	255,3	389	377	367	367	366	-5,0	1809,9	1905,8	2224,1	2420,7	1636,2	
Nunavut	1,5	1,4	1,3	1,6	1,4	1,5	466	439	430	425	403	0,7	17,7	17,6	18,4	17,6	13,0	
Territoires du Nord-Ouest	0,4	2,5	2,4	2,5	2,5	2,3	460	449	440	426	420	-0,4	32,3	32,4	31,1	32,6	23,3	
Yukon	0,0	2,7	2,7	2,6	2,7	2,6	452	443	434	423	413	8,6	31,0	28,6	27,9	31,9	22,6	
Sexe																		
Hommes	-4,2	982,2	1024,8	1010,2	1228,5	1232,6	421	408	395	391	387	-4,6	7778,8	8149,7	9276,0	11170,9	7582,9	
Femmes	-2,5	837,7	858,8	836,6	937,0	906,3	363	351	340	334	327	-1,5	7435,2	7546,6	8047,5	8258,8	6629,4	
Âge																		
15 à 24 ans (jeunes)	-5,5	193,2	204,3	218,1	253,3	249,4	354	342	331	326	325	-5,5	1347,8	1426,0	1595,3	1962,7	1418,9	
25 à 44 ans	-3,2	873,8	903,0	901,7	1061,5	1057,5	406	393	381	377	370	-1,7	8128,4	8268,2	9057,2	10323,4	7807,2	
45 à 54 ans	-5,6	410,1	434,4	417,4	508,9	510,3	399	387	374	372	367	-6,3	3091,7	3298,5	3793,9	4249,1	2995,4	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	0,3	342,9	341,9	309,6	341,8	321,7	384	373	359	356	351	-2,1	2646,0	2703,4	2877,1	2894,5	1990,8	

Suite à la page suivante...

Annexe 2.1 Total des prestations de revenu (SUITE)

	Nouvelles demandes ¹						Prestations hebdomadaires moyennes ²						Montants versés ²					
	Écart (%)		(En milliers)		Écart (%)		Écart (%)		(\$)		Écart (%)		Écart (%)		(En millions de \$)			
	2011-2012 - 2012-2013	2012- 2013	2011- 2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2011-2012 - 2012-2013	2012- 2013	2011- 2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2011-2012 - 2012-2013	2012- 2013	2011- 2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009
Recours à l'assurance-emploi³																		
Travailleurs de longue date	-11,8	502,6	569,9	536,4	755,6	746,0	3,1	428	415	405	401	396	-6,0	4 937,8	5 252,4	6 501,2	7 288,3	4 870,3
Prestataires occasionnels	0,5	967,3	962,0	971,6	1 079,2	1 069,2	4,1	370	355	344	338	334	-2,6	7 114,5	7 303,4	7 808,1	9 090,8	6 816,2
Prestataires fréquents	-0,5	350,1	351,8	338,8	330,6	323,7	3,2	414	401	391	380	373	0,7	3 161,6	3 140,4	3 014,2	3 050,6	2 525,8
CANADA	-3,4	1 819,9	1 883,6	1 846,8	2 165,5	2 138,9	3,3	395	382	370	367	361	-3,1	15 213,9	15 696,2	17 323,5	19 429,7	14 212,3

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

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

2 Comprendent les prestations versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maladie, de maternité, parentales et de soignant) et d'emploi (article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi), ainsi que des prestations pour travail partagé. Les versements au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi ne sont pas inclus. Les montants englobent les sommes versées au titre du supplément familial.

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

Annexe 2.2 Prestations régulières

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne ²						Prestations hebdomadaires moyennes ³						Montants versés ³							
	Écart (%)		En milliers		Écart (%)		(Semaines)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)	
	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	
Terre-Neuve-et-Labrador	-6,7	62,7	67,3	67,7	73,3	74,1	-4,0	26,6	21,7	28,4	28,7	3,4	400	387	371	360	354	-7,6	628,5	680,2	686,7	759,3	633,9			
Île-du-Prince-Édouard	-8,3	16,4	17,9	18,0	19,1	18,6	-0,8	25,0	25,2	25,2	24,4	4,3	388	372	361	358	353	-4,3	152,4	159,3	159,5	162,4	143,3			
Nouvelle-Écosse	-9,0	62,4	68,6	66,9	70,0	70,2	-3,6	23,9	24,8	25,6	23,9	2,9	385	374	360	353	347	-5,5	522,3	584,4	581,6	608,2	494,3			
Nouveau-Brunswick	-2,9	73,1	75,3	74,5	76,4	75,2	-1,5	23,7	24,0	24,4	24,2	4,2	386	371	359	353	349	-1,6	627,3	637,5	631,2	652,2	541,1			
Québec	-5,1	436,6	460,2	441,5	491,4	503,4	-7,0	18,7	20,1	21,7	20,3	3,4	395	382	368	363	355	-4,8	2992,0	3144,5	3433,1	3657,3	2926,8			
Ontario	-2,9	404,4	416,5	398,0	484,6	537,5	-10,0	19,6	21,8	25,2	22,4	3,1	395	383	371	368	369	-6,2	2957,3	3151,3	3796,3	4653,7	2957,5			
Manitoba	-3,4	37,8	39,1	37,5	42,9	39,6	-5,9	s.o.	17,6	18,7	20,4	18,7	3,3	382	370	359	355	349	1,1	250,2	247,5	280,8	295,3	199,2		
Saskatchewan	-5,0	27,4	28,8	29,0	34,1	31,1	-5,4	18,5	19,5	21,1	19,7	3,8	412	397	379	374	371	-1,8	203,0	206,8	242,5	261,6	170,2			
Alberta	-3,3	84,7	87,6	96,8	131,1	106,6	-14,3	16,6	19,4	23,3	21,1	3,1	431	418	406	399	398	-14,9	571,3	671,6	950,5	1277,6	442,0			
Colombie-Britannique	-6,2	146,7	156,5	161,9	188,9	181,4	-9,6	19,5	21,6	24,2	21,6	3,2	392	380	368	369	372	-8,9	1070,6	1174,5	1479,0	1652,9	939,3			
Nunavut	-3,2	0,9	0,9	1,2	1,0	1,0	-3,8	27,6	28,7	28,5	29,3	6,6	462	433	428	427	414	11,4	12,5	11,3	12,7	11,3	9,0			
Territoires du Nord-Ouest	-3,0	1,6	1,7	1,7	1,9	1,7	-3,7	26,2	27,2	27,0	27,6	3,3	461	446	441	428	423	9,7	20,5	18,7	20,4	23,3	15,1			
Yukon	1,5	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	0,9	22,9	22,7	26,0	25,3	2,5	455	444	431	423	417	2,8	20,8	20,2	20,2	24,4	17,0			
Sexe																										
Hommes	-4,9	814,1	856,0	847,5	996,4	1 038,6	-7,0	19,8	21,3	23,7	22,3	3,3	422	408	395	390	387	-5,7	6 517,7	6 911,5	7 969,7	9 610,0	6 350,5			
Femmes	-4,2	542,7	566,3	549,4	620,3	603,9	-8,9	s.o.	20,0	21,9	21,2	3,3	358	347	333	330	324	-6,7	3 540,9	3 796,3	4 324,7	4 432,4	3 138,2			
Âge																										
15 à 24 ans (jeunes)	-7,0	138,9	149,4	161,6	189,3	184,4	-3,9	18,3	19,1	20,4	20,0	3,6	362	349	337	332	333	-6,8	873,9	937,5	1 092,1	1 381,3	876,5			
25 à 44 ans	-5,2	594,8	627,1	629,4	741,3	763,2	-7,5	19,2	20,7	22,9	21,4	3,4	407	393	381	376	372	-6,1	4 342,2	4 623,4	5 404,5	6 488,4	4 382,0			
45 à 54 ans	-6,3	339,6	362,4	349,0	409,9	427,7	-9,4	s.o.	20,1	22,2	24,5	22,2	3,3	401	388	376	373	369	-7,7	2 598,1	2 816,0	3 282,7	3 659,5	2 539,8		
55 ans et plus (travailleurs âgés)	0,1	283,5	283,4	256,9	276,2	267,2	-9,4	22,0	24,3	27,4	24,4	3,0	386	375	362	358	354	-3,7	2 244,4	2 330,9	2 515,1	2 513,1	1 690,4			

Suite à la page suivante...

Annexe 2.2 Prestations régulières (SUITE)

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³							
	Écart (%)	(En milliers)				Écart (%)	(Semaines)				Écart (%)	(\$)				Écart (%)	(En millions de \$)						
		2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2009		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2008-2007		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2008-2007		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2008-2007			
Recours à l'assurance-emploi⁴																							
Travailleurs de longue date	-13,0	316,4	363,8	335,4	484,9	519,8	-17,0	18,3	22,1	26,3	21,7	2,9	429	416	405	402	398	-13,7	2 611,8	3 025,9	4 214,5	4 837,8	2 888,0
Prestataires occasionnels	-2,2	720,8	737,4	752,2	831,4	830,7	-5,2	19,4	20,4	22,1	21,2	4,0	375	361	349	343	340	-4,7	4 693,9	4 927,8	5 429,3	6 522,6	4 450,8
Prestataires fréquents	-0,5	319,6	321,0	309,2	300,4	292,0	-3,4	22,8	23,6	24,4	24,4	3,3	412	399	388	378	371	0,0	2 752,8	2 754,1	2 650,6	2 682,0	2 179,9
Caractère saisonnier⁵																							
Prestataires réguliers saisonniers	1,9	419,9	412,2	381,8	417,4	412,7	-6,8	18,5	19,9	20,1	19,3	3,5	417	402	391	384	376	0,1	2 905,3	2 903,2	2 919,2	3 042,5	2 602,3
Prestataires non saisonniers	-7,2	936,9	1 010,0	1 015,1	1 199,2	1 229,8	-7,8	s.o.	20,4	22,2	25,0	22,8	3,0	387	376	363	361	-8,9	6 693,1	7 345,5	8 902,7	10 478,1	6 480,9
CANADA	-4,6	1 356,8	1 422,3	1 396,9	1 616,6	1 642,5	-7,7	19,9	24,5	23,8	24,9	3,3	396	384	371	367	364	-6,1	10 058,6	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7

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

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

2 Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2011-2012, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.

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

5 Les prestataires saisonniers sont des personnes ayant présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, et dont deux d'entre elles ont été établies sensiblement au même moment de l'année que leur demande actuelle. Pour les besoins de ce tableau, les prestataires saisonniers excluent les pêcheurs.

Annexe 2.3 Prestations régulières, selon l'industrie

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³						
	Écart (%) 2012-2013	(En milliers)				Écart (%) 2010-2011-2012	s.o.	(Semaines)				Écart (%) 2011-2012-2013	(\$)				Écart (%) 2011-2012-2013	(En millions de \$)				
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010			2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011		2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012		2010-2011	2009-2010	2008-2009		
Secteur des biens	-7,8	492,5	534,2	529,4	630,9	732,5	-6,9	19,4	20,8	22,9	22,2	3,7	431	416	404	398	391	3 980,8	4 325,3	4 975,6	6 450,8	4 512,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse ⁴	-9,2	58,1	64,0	63,5	70,2	73,1	-4,5	22,6	23,6	24,5	23,8	3,6	393	379	368	368	365	512,8	546,9	575,6	649,3	573,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,0	22,2	21,8	20,5	30,4	35,1	-5,2	20,0	21,1	23,5	24,4	3,0	476	462	448	438	430	204,6	194,7	220,6	414,8	210,1
Services publics	-5,1	4,3	4,5	5,0	5,3	4,5	-7,1	17,7	19,1	21,9	19,6	3,8	477	459	445	432	422	36,2	38,0	46,2	43,7	28,1
Construction	-5,2	258,5	272,8	267,8	287,5	279,3	-6,5	18,0	19,2	20,8	20,3	3,8	454	438	425	416	407	2 012,8	2 124,2	2 291,5	2 519,7	1 687,7
Fabrication	-12,7	149,3	171,1	172,7	237,6	340,6	-8,5	20,4	22,2	25,0	23,2	2,7	398	388	377	380	378	1 214,5	1 421,5	1 841,6	2 823,4	2 013,4
Secteur des services	-5,5	797,8	844,1	823,8	944,0	876,9	-8,4	20,1	21,9	24,3	21,6	3,3	377	365	351	348	342	5 639,9	6 056,6	6 978,9	7 297,4	4 810,0
Commerce de gros	-5,8	45,6	48,4	50,0	63,2	63,4	-6,5	23,6	25,3	29,6	26,1	3,5	389	376	365	366	355	410,8	456,7	588,4	672,7	415,6
Commerce de détail	-5,5	84,5	89,5	94,7	100,3	93,8	-6,6	23,0	24,6	27,3	24,3	0,4	324	323	313	304	300	610,7	695,3	802,1	774,9	514,5
Transport et entreposage	-6,4	59,0	63,0	61,3	76,0	73,8	-3,6	19,1	19,8	23,0	21,5	1,5	373	367	358	360	360	427,8	422,6	515,9	644,2	405,3
Industrie de l'information et industrie culturelle	-6,7	12,4	13,3	13,2	17,2	16,9	-9,5	23,2	25,7	29,2	25,3	3,5	419	405	395	387	381	122,8	134,1	172,3	185,5	105,7
Finance et assurances	-1,2	15,9	16,1	16,6	20,8	19,3	-11,1	24,3	27,4	31,4	26,0	2,8	407	396	379	382	370	155,1	170,4	220,1	222,5	133,4
Services immobiliers, de location et de location à bail	-5,0	17,8	18,7	17,8	21,5	19,7	-6,2	23,3	24,9	28,8	24,9	3,1	382	370	353	348	348	147,1	160,6	185,5	201,5	116,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,1	53,6	53,5	53,9	65,8	68,7	-5,4	22,0	23,3	26,3	24,2	4,9	426	406	391	387	382	460,9	479,2	569,6	729,4	409,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	5,1	7,2	6,8	7,4	8,1	9,0	-8,5	22,1	24,1	26,4	24,6	4,7	421	403	394	380	357	61,2	62,6	75,0	85,9	54,1
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	-8,1	91,1	99,1	95,8	112,8	106,0	-7,9	21,8	23,7	26,3	23,9	4,0	363	349	341	334	331	698,2	751,3	856,1	961,2	607,5
Services d'enseignement	-0,8	148,1	149,3	126,0	149,0	135,2	-15,1	11,6	13,6	14,6	11,0	3,7	415	400	387	382	372	604,5	615,7	664,9	599,3	461,3
Soins de santé et assistance sociale	-9,1	50,4	55,5	54,3	53,0	45,8	-5,8	21,6	23,0	24,8	21,3	2,9	363	353	343	337	329	372,8	400,3	425,5	349,6	294,2

Suite à la page suivante...

Annexe 2.3 Prestations régulières, selon l'industrie (SUITE)

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³						
	Écart (%)	(En milliers)				Écart (%)	(Semaines)				Écart (%)	(\$)				Écart (%)	(En millions de \$)					
		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2008		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2008		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2008		2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2008		
Arts, spectacles et loisirs	-8,1	31,3	34,1	34,6	37,1	32,3	20,5	21,5	23,2	21,4	4,2	351	337	328	321	315	-7,4	213,5	230,7	253,9	243,2	185,2
Hébergement et services de restauration	-7,8	67,4	73,1	76,7	83,3	75,4	23,0	24,4	26,0	24,1	3,5	310	300	285	282	282	-9,3	458,8	505,7	558,8	572,3	409,0
Autres services	-6,9	44,1	47,3	47,7	55,8	50,8	s.o.	22,1	23,8	26,1	23,9	3,5	362	349	337	329	325	339,5	369,3	438,8	448,2	299,9
Administration publique	-9,1	69,4	76,4	74,0	80,5	66,8	20,5	21,6	23,3	20,6	2,6	411	400	388	380	370	-7,6	556,3	602,3	651,9	606,9	438,5
Non classées	51,5	66,6	43,9	43,6	41,7	33,0	s.o.	22,3	23,8	25,8	23,9	4,5	372	356	344	343	341	437,9	325,9	339,9	294,2	166,0
Ensemble des industries	-4,6	1 356,8	1 422,3	1 396,9	1 616,6	1 642,5	s.o.	19,9	21,5	23,8	21,9	3,3	396	384	371	367	364	10 058,6	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7

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

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

² Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2011-2012, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.

⁴ En raison de leur petit nombre, les prestations régulières versées au titre des activités de la pêche (travailleurs indépendants) ont été comptabilisées dans l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse. Il convient de noter que la majorité des demandes liées à la pêche (travailleurs indépendants) sont inscrites dans la catégorie des prestations de pêcheur (voir l'annexe 2.6 pour les prestations de pêcheur).

Annexe 2.4 Prestations régulières, selon le taux de chômage régional et les heures assurables de l'emploi précédent

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³						
	Écart (%)	(En milliers)				Écart (%)	(Semaines)				Écart (%)	(\$)				Écart (%)	(En millions de \$)					
		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010		2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011		2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012		2010-2011	2009-2010	2008-2009			
Taux de chômage régional																						
6,0 % ou moins	9,5	199,6	182,3	109,7	136,4	433,2	-5,2	15,9	16,8	20,2	19,6	406	396	369	368	367	368	1219,6	891,3	791,8	2090,6	2247,2
6,1 % à 7,0 %	-3,0	159,1	164,0	118,2	137,1	294,4	-4,8	18,0	18,9	22,2	21,5	392	379	384	372	364	372	1046,3	1074,0	853,6	1695,7	2001,9
7,1 % à 8,0 %	7,1	177,0	165,3	225,9	180,6	395,5	-9,0	18,3	20,1	22,8	21,2	384	375	368	375	358	375	998,5	1273,1	1884,0	2309,4	1697,6
8,1 % à 9,0 %	-4,8	441,4	463,5	332,2	217,7	129,3	-3,5	19,5	20,2	24,2	23,1	395	379	368	365	363	363	3129,3	3115,9	1877,9	1812,0	627,4
9,1 % à 10,0 %	-27,6	100,3	138,6	209,4	448,2	48,8	-13,5	20,4	23,6	24,0	22,6	397	388	364	363	379	363	1018,6	1154,5	2975,2	2149,8	364,5
10,1 % à 11,0 %	-23,7	49,3	64,7	113,1	123,2	90,9	-6,7	20,0	21,5	24,2	23,6	404	386	379	363	374	368	379,6	699,5	957,9	957,7	657,0
11,1 % à 12,0 %	-11,6	43,3	49,0	81,1	103,4	26,2	0,9	22,9	22,7	22,5	21,2	-0,1	393	393	379	374	368	451,7	536,4	747,3	533,6	163,1
12,1 % à 13,0 %	-25,0	19,9	26,5	40,2	60,5	47,5	-8,6	22,3	24,4	24,5	23,1	1,4	403	398	371	366	366	14,4	208,8	243,9	468,6	499,0
13,1 % à 14,0 %	38,4	27,9	20,1	19,3	39,3	15,6	-6,6	26,0	27,8	23,8	25,8	4,3	409	392	365	382	360	14,8	215,8	188,0	259,8	247,1
14,1 % à 15,0 %	-12,6	17,7	20,3	20,5	24,0	48,4	-2,4	25,7	26,3	26,4	26,5	2,9	392	381	384	363	351	-0,5	207,6	208,7	181,9	360,8
15,1 % à 16,0 %	-27,8	21,7	30,1	28,9	32,5	16,9	3,2	27,0	26,1	27,0	26,6	1,6	387	381	372	364	365	-18,5	250,0	306,6	275,6	217,9
16,1 % et plus	1,7	99,6	97,9	98,5	113,6	95,8	-2,1	27,3	27,9	28,7	29,0	4,4	406	389	374	364	360	932,8	1015,7	1020,7	1168,8	858,8
Heures assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent⁴																						
420 à 559 heures	-11,9	17,2	19,5	24,2	29,8	19,9	2,2	28,9	28,3	28,2	28,6	1,9	299	293	287	288	272	148,0	173,6	210,7	204,6	140,7
560 à 699 heures	-14,7	57,6	67,5	72,7	81,9	56,0	-2,7	22,3	22,9	24,1	24,3	3,5	335	324	317	314	310	446,0	491,7	576,1	550,1	374,7
700 à 839 heures	-10,2	91,4	101,8	102,1	106,2	93,4	-4,2	20,2	21,1	23,3	21,2	2,2	342	334	329	325	315	631,2	691,5	762,4	746,6	554,5
840 à 979 heures	-8,2	119,3	129,9	134,6	146,2	133,6	-5,9	20,2	21,5	23,4	21,7	2,1	354	346	337	331	323	843,1	915,8	1037,8	1060,2	783,1
980 à 1 119 heures	-7,2	130,7	140,8	138,8	152,4	147,5	-4,7	19,6	20,6	22,3	20,7	2,0	366	358	348	340	334	902,8	962,4	1030,7	1110,8	832,3
1 120 à 1 259 heures	-3,8	130,8	135,9	135,0	147,5	142,9	-6,5	18,5	19,8	21,1	19,8	2,7	381	371	361	353	345	859,9	903,4	978,0	1046,1	776,7
1 260 à 1 399 heures	-7,1	120,1	129,3	123,8	137,9	139,8	-7,9	17,8	19,3	20,6	19,3	2,3	397	388	373	367	358	805,6	842,0	903,6	989,1	739,3
1 400 à 1 539 heures	3,4	129,2	125,0	117,4	131,0	131,2	-8,4	17,5	19,1	20,9	19,6	3,9	414	398	382	377	369	810,8	815,6	883,8	974,1	707,7
1 540 à 1 679 heures	-4,4	110,7	115,7	109,0	122,9	129,5	-10,4	18,1	20,2	22,0	20,6	2,6	413	402	388	382	376	750,7	796,7	893,1	1 018,4	699,5
1 680 à 1 819 heures	-1,5	113,0	114,7	110,7	129,0	137,8	-8,3	19,9	21,7	24,4	22,4	3,5	420	406	395	387	378	856,1	914,7	1 045,4	1 201,3	793,9
1 820 heures et plus	-1,5	337,0	342,1	328,8	431,8	510,8	-10,6	21,5	24,0	27,2	24,0	3,6	439	424	411	407	400	3 004,2	3 200,3	3 971,4	5 140,8	3 086,5
CANADA	-4,6	1 356,8	1 422,3	1 396,9	1 616,6	1 642,5	-7,7	19,9	21,5	23,8	21,9	3,3	396	384	371	367	364	10 058,6	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7

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

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

2 Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2011-2012, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires régulières.

4 Il est possible que les sommes versées en prestations ne correspondent pas aux totaux indiqués en raison de certaines données manquantes sur les heures assurables.

Annexe 2.5 Prestations régulières, selon la région de l'assurance-emploi

	Taux de chômage (%) ¹		Nouvelles demandes ²						Durée moyenne ³ (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ⁴						Montants versés ⁴ (En millions de \$)							
	2012-2013	△ ⁵	Écart (%)		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2010-2011		2009-2010		2008-2009	
			2012-2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région de l'assurance-emploi⁶																												
Terre-Neuve-et-Labrador																												
St. John's	7,0	0,6	-11,4	9 360	10 560	10 590	11 780	11 450	-16,2	18,3	21,9	22,6	21,9	4,7	422	403	387	374	364	-16,8	68,4	82,2	68,4	82,2	89,4	96,1	72,7	
Terre-Neuve-et-Labrador	17,0	-0,8	-6,7	53 070	56 870	57 570	61 500	62 640	-2,3	s.o.	28,2	28,8	29,5	29,9	3,2	397	384	369	357	352	-6,9	599,0	600,6	599,6	599,6	658,3	562,8	
Île-du-Prince-Édouard																												
Île-du-Prince-Édouard	11,3	-0,3	-7,9	16 930	18 380	18 570	19 370	18 590	-0,4	s.o.	24,8	24,9	24,9	24,3	4,3	389	373	362	359	353	-4,3	155,3	162,2	161,5	162,0	162,0	143,5	
Nouvelle-Écosse																												
Est de la Nouvelle-Écosse	16,3	15,2	-1,1	21 430	23 340	22 820	23 000	23 860	-3,9		27,6	28,8	27,1	25,9	2,8	394	384	371	364	355	-1,9	225,6	230,0	223,8	233,6	199,0		
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10,0	10,9	0,9	28 200	31 290	31 080	32 770	32 970	0,0	s.o.	24,6	24,6	22,9	22,4	3,0	382	371	355	348	343	-6,6	243,2	280,4	257,2	269,7	221,0		
Halifax	6,1	6,2	0,1	12 530	13 740	12 690	13 730	13 190	-10,1		20,4	22,7	20,4	17,4	2,5	375	366	352	345	340	-12,1	81,9	93,2	95,1	100,5	73,3		
Nouveau-Brunswick																												
Fredericton-Moncton-Saint John	7,1	7,5	0,5	20 670	20 710	20 020	19 830	18 430	-3,9		19,1	19,9	21,3	18,7	3,3	368	356	343	340	337	2,8	136,0	132,3	137,5	130,0	89,5		
Madawaska-Charlottet'	11,3	12,4	1,1	12 990	13 500	12 760	13 980	13 910	-1,9	s.o.	22,8	23,2	22,8	23,0	4,4	383	367	358	356	352	-1,2	104,1	105,3	104,0	112,8	96,2		
Restigouche-Albert	15,1	16,0	0,9	39 840	41 210	41 750	42 490	42 760	-0,2		26,3	26,4	26,3	26,9	4,7	397	379	367	368	353	-2,4	390,7	400,2	388,5	409,2	355,1		
Québec																												
Gaspésie-Iles-de-la-Madéline	13,7	14,4	0,7	25 250	26 490	26 590	27 790	27 920	-5,2		25,8	27,2	27,2	27,4	3,2	404	392	379	369	361	-3,8	253,9	263,9	262,8	275,6	256,0		
Québec	5,4	5,1	-0,3	33 530	35 740	34 530	37 710	38 590	-8,0		15,0	16,3	17,8	16,2	2,6	396	386	369	365	354	-9,8	174,8	193,8	225,6	213,5	167,2		
Trois-Rivières	8,5	8,0	-0,5	9 420	10 220	9 950	10 720	10 510	-6,4		19,6	20,9	20,7	19,6	5,3	411	390	377	371	369	-8,9	66,5	73,0	77,8	72,8	64,1		
Centre sud du Québec	5,1	4,6	-0,6	9 220	11 480	10 420	11 760	13 990	-4,2		13,8	14,4	16,5	16,1	3,8	386	372	356	351	344	-12,7	46,2	53,0	57,7	69,8	59,1		
Sherbrooke	6,8	7,3	0,5	8 250	9 400	8 580	9 640	10 110	-11,4		15,9	18,0	18,2	17,5	3,7	383	370	358	356	343	-8,1	46,2	50,3	54,7	60,2	45,1		
Montréal	7,8	6,6	-1,2	26 730	32 230	30 400	33 670	35 100	-5,2		17,0	18,0	20,5	19,7	2,8	380	370	356	351	346	-12,7	166,1	190,2	210,7	235,8	187,6		
Montréal	8,4	8,5	0,1	155 350	157 750	150 210	173 440	170 980	-8,9	s.o.	18,8	20,7	23,4	20,8	3,2	382	370	357	353	345	-1,2	1 040,0	1 052,5	1 242,3	1 317,2	915,6		
Centre du Québec	8,3	8,4	0,1	78 520	81 930	75 920	83 990	88 660	-4,3		18,8	19,6	20,3	19,4	3,8	403	389	374	369	360	-3,0	539,3	555,8	560,6	611,7	517,8		
Nord-ouest du Québec	9,9	9,3	-0,5	20 390	21 390	22 040	24 890	26 640	-4,8		20,2	21,2	22,4	21,9	3,0	419	407	389	379	376	-3,2	166,2	171,6	184,5	213,3	188,5		
Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord ⁷	9,9	9,3	-0,5	48 710	51 040	50 990	54 220	57 330	-6,9		19,6	21,1	21,5	21,7	3,8	414	399	383	376	366	-9,5	369,7	397,3	400,3	431,2	396,2		
Hull	6,7	6,1	-0,6	10 310	11 520	10 540	10 720	10 790	-3,6		17,1	17,7	18,7	17,1	2,8	399	388	378	375	364	-0,7	68,2	68,6	73,5	68,2	52,6		
Chicoutimi-Jonquière	6,8	7,4	0,6	11 080	11 170	11 540	12 820	13 130	-7,6		17,1	18,5	19,7	19,6	3,8	410	395	380	371	363	-10,9	66,6	74,7	82,6	89,4	79,3		

Suite à la page suivante...

Annexe 2.5 Prestations régulières, selon la région de l'assurance-emploi (SUITE)

	Taux de chômage (%) ¹		Nouvelles demandes ²								Durée moyenne ³ (Semaines)					Prestations hebdomadaires moyennes ⁴ (\$)					Montants versés ⁴ (En millions de \$)									
	2012-2013	△ ⁵	2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%)	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009			
	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013		
Ontario																														
Ottawa	5,7	6,3	0,6	20 740	21 380	18 840	21 620	19 860	-8,2	18,0	19,6	22,5	19,4	2,3	399	391	372	375	373	373	372	375	375	373	373	140,5	144,0	166,6	163,0	105,0
Est de l'Ontario	8,5	8,0	-0,5	19 510	19 130	17 660	18 880	19 560	-11,4	18,7	21,1	22,2	19,5	3,2	383	371	358	354	353	353	358	354	353	353	353	129,5	131,0	138,4	139,4	103,1
Kingston	6,6	6,7	0,1	3 820	4 420	3 990	4 550	4 390	-4,6	17,1	17,9	21,4	17,6	3,8	390	376	358	366	365	365	358	376	366	365	365	23,5	26,4	30,4	31,2	20,9
Centre de l'Ontario	8,7	7,9	-0,8	44 740	47 260	42 590	50 680	53 450	-11,3	18,3	20,7	23,4	20,4	3,5	387	373	359	353	358	358	358	373	359	353	358	298,2	320,3	354,6	413,3	273,9
Oshawa	8,2	8,8	0,7	11 510	12 410	10 720	13 100	16 280	-17,6	17,7	21,5	25,4	20,9	3,7	422	407	395	390	394	394	407	395	390	394	394	83,8	89,2	111,4	140,8	91,7
Toronto	8,4	8,5	0,1	147 190	148 580	144 840	180 530	193 090	-10,7	21,1	23,6	27,7	24,1	3,4	392	379	370	367	364	364	370	370	367	364	364	1 147,0	1 236,9	1 550,7	1 855,3	1 119,0
Hamilton	6,2	6,5	0,2	19 680	20 970	20 710	23 430	27 650	-15,2	17,6	20,8	24,6	21,8	2,8	392	381	371	367	370	370	367	371	367	370	370	130,3	145,3	186,9	232,7	139,4
St. Catharines	8,4	8,0	-0,4	16 870	16 880	16 150	19 720	21 960	-7,0	19,4	20,9	24,7	21,3	1,8	369	363	349	353	356	356	363	349	353	356	356	112,3	113,8	139,4	170,0	108,7
London	9,0	8,6	-0,4	13 900	14 480	13 900	17 230	21 340	-0,8	s.o.	20,4	20,6	23,6	21,2	1,6	383	377	361	368	370	370	361	368	370	370	101,5	105,1	122,2	161,4	112,7
Niagara	10,1	10,3	0,2	13 260	13 940	12 850	15 310	17 480	-9,6	20,2	22,4	25,2	23,5	2,4	405	396	382	376	375	375	382	376	375	375	375	98,5	109,1	124,4	158,7	92,2
Windsor	10,3	9,9	-0,4	12 210	11 740	13 180	15 260	24 440	-10,8	17,6	19,8	23,2	22,1	1,6	408	402	389	373	389	389	402	389	373	389	389	86,8	90,4	109,7	175,4	130,5
Kitchener	6,8	6,6	-0,2	14 600	15 150	14 420	17 740	22 350	-9,0	18,9	20,7	24,8	23,0	2,2	391	383	368	366	371	371	383	368	366	371	371	99,8	110,9	133,9	191,1	116,4
Huron	8,2	8,1	-0,1	12 850	14 380	13 600	16 610	20 810	-13,7	18,1	21,0	24,1	22,5	4,1	412	396	390	380	378	378	396	390	380	378	378	90,2	100,0	124,5	168,6	108,2
Centre sud de l'Ontario	6,2	5,5	-0,7	14 050	15 010	14 580	19 130	25 950	-11,0	16,8	18,9	22,3	20,4	2,9	392	381	368	367	374	374	381	368	367	374	374	89,5	96,4	125,9	176,0	126,7
Sudbury	6,6	6,9	0,4	5 740	5 710	5 930	10 610	7 480	-8,9	18,2	20,0	23,6	21,0	6,6	409	384	377	391	379	391	377	391	379	391	379	39,0	40,8	61,8	88,7	39,6
Thunder Bay	6,9	5,8	-1,0	4 320	4 840	4 310	5 550	6 120	1,7	16,2	15,9	22,1	19,5	3,9	412	396	386	384	387	384	396	386	384	387	387	27,7	26,9	34,3	49,3	32,8
Nord de l'Ontario	12,1	11,8	-0,3	29 260	29 960	28 990	34 880	34 920	-2,1	22,4	22,9	24,0	23,9	3,2	415	402	387	380	379	380	402	387	380	379	379	256,8	251,3	274,0	327,8	233,3
Manitoba																														
Winnipeg	5,6	-0,2	-2,9	20 440	21 050	19 820	23 230	21 190	-7,8	16,1	17,4	19,2	17,1	2,5	379	370	359	353	349	353	370	359	353	349	349	120,7	121,1	143,1	146,0	93,2
Sud du Manitoba	6,1	0,0	-4,0	10 130	10 550	10 270	11 500	10 790	-8,0	s.o.	14,7	16,0	18,2	16,8	4,2	378	362	358	351	345	358	351	345	345	345	56,2	56,6	65,4	71,7	48,2
Nord du Manitoba	30,6	2,5	-3,1	7 260	7 490	7 240	7 930	7 550	-0,8	26,1	26,3	27,0	25,5	3,6	396	382	364	364	356	364	382	364	364	356	356	73,6	70,1	71,0	74,5	57,0
Saskatchewan																														
Regina	4,2	-0,5	-4,6	3 920	4 110	3 910	5 130	3 920	-9,2	s.o.	14,7	16,2	19,0	15,6	3,4	416	402	394	379	375	402	394	379	375	375	23,7	23,4	30,1	31,5	17,8
Saskatoon	5,4	-0,3	-3,8	6 310	6 560	6 540	7 360	6 250	-4,2	16,5	17,2	19,4	16,6	2,8	411	400	385	378	365	378	400	385	378	365	365	39,3	40,6	51,6	47,8	26,8
Sud de la Saskatchewan	6,4	0,0	-2,3	8 020	8 210	8 480	10 180	9 530	-8,6	15,9	17,4	19,7	17,9	4,0	403	387	369	367	369	367	387	369	367	369	369	51,1	51,3	62,7	72,7	45,4
Nord de la Saskatchewan	17,4	-0,4	-7,0	9 670	10 400	10 540	12 540	12 400	-2,2	23,7	24,2	24,6	24,4	4,8	421	402	381	378	379	378	402	381	378	379	379	95,0	95,8	106,6	123,4	85,0
Alberta																														
Calgary	4,9	-0,8	2,8	26 820	26 080	29 610	42 560	34 410	-14,3	17,1	19,9	24,6	22,4	4,2	431	414	406	399	399	406	414	406	399	399	399	184,3	212,1	310,1	448,7	138,1
Edmonton	4,9	-0,8	-7,4	27 300	29 490	33 060	39 990	32 840	-19,0	s.o.	15,5	19,1	22,8	19,8	2,7	437	425	414	404	404	425	414	404	404	404	174,1	220,5	311,8	376,8	131,2
Nord de l'Alberta	8,1	-0,7	-15,0	7 060	8 310	8 670	11 270	9 710	-10,8	18,6	20,9	23,5	21,5	2,9	451	438	419	416	413	438	419	416	416	413	413	59,2	71,1	91,0	114,6	48,4
Sud de l'Alberta	5,8	-0,6	-3,6	21 980	22 790	24 720	37 090	28 940	-11,5	16,4	18,6	22,7	21,2	3,0	418	406	394	391	391	406	394	391	391	391	391	141,4	160,7	235,9	344,5	118,6

Suite à la page suivante...

Annexe 2.5 Prestations régulières, selon la région de l'assurance-emploi (SUITE)

	Taux de chômage (%) ¹		Nouvelles demandes ²					Durée moyenne ³ (Semaines)					Prestations hebdomadaires moyennes ⁴					Montants versés ⁴ (En millions de \$)							
	2012-2013	△ ⁵	2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2010-2011-2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2010-2011-2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2010-2011-2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009		
Colombie-Britannique																									
Intérieur sud de la Colombie-Britannique	7,8	-0,9	29 400	33 070	34 220	39 120	39 620	-13,9		18,6	21,6	23,9	21,3	3,4	395	383	368	367	372	-17,4	204,6	247,5	298,5	342,6	203,9
Abbotsford	8,1	-1,2	8 270	8 570	8 680	9 490	8 640	-4,1		20,0	20,8	23,1	20,3	4,1	348	335	322	331	329	-7,8	53,7	58,2	62,5	69,0	37,3
Vancouver	6,7	-0,6	60 470	63 510	66 490	78 510	69 010	-11,5		19,7	22,2	25,1	22,1	2,5	384	374	362	368	364	-9,7	430,8	476,8	644,7	681,8	331,3
Victoria	6,2	-0,6	8 830	9 190	9 180	10 400	9 290	-9,2	s.o.	17,9	19,8	23,0	20,4	5,0	388	379	381	373	388	-1,6	62,0	62,9	75,0	85,0	45,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,3	-1,0	22 680	23 510	24 670	26 700	28 990	-4,1		19,3	20,1	22,7	20,6	4,0	394	379	368	368	381	-7,4	159,2	171,9	204,2	230,5	149,7
Nord de la Colombie-Britannique	11,5	0,3	17 650	18 460	19 010	24 940	26 150	-4,7		21,4	22,5	24,5	22,7	3,6	432	417	399	392	401	3,4	162,1	156,7	197,3	246,6	173,1
Territoires⁶																									
Yukon	25,0	0,0	2 080	2 060	2 140	2 180	2 120	0,8		22,8	22,6	26,6	25,8	2,7	457	445	432	420	415	2,5	21,2	20,7	20,6	25,2	17,3
Territoires du Nord-Ouest	25,0	0,0	1 590	1 720	1 680	1 910	1 810	-4,0	s.o.	26,3	27,4	26,0	28,3	3,4	463	448	440	428	423	7,4	20,9	19,5	20,8	24,1	15,9
Nunavut	25,0	0,0	900	930	1 110	930	990	-5,4		27,6	29,2	28,2	29,3	6,6	462	433	430	427	414	11,4	12,5	11,3	12,7	11,3	9,0
CANADA	7,8	-0,2	1 356 810	1 422 270	1 396 860	1 616 610	1 642 470	-7,7	s.o.	19,9	21,5	23,8	21,9	3,3	396	384	371	367	364	-6,1	10 058,6	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7

Remarque : Les taux de chômage locaux indiqués dans cette annexe sont ceux des régions économiques de l'assurance-emploi. Ces taux régionaux, qui proviennent de l'Enquête sur la population active, ont été rajustés pour inclure les taux de chômage observés chez les Indiens inscrits vivant dans les réserves indiennes, conformément à l'article 54(x) de la Loi sur l'assurance-emploi. Si le rajustement avait été apporté au taux de chômage national, le pourcentage de 7,2 % indiqué au chapitre 1 et à l'annexe 1 pour 2012-2013 aurait été de 7,8 %.

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

- 1 Taux établi à l'aide des moyennes annuelles des données désaisonnalisées pour les exercices financiers.
- 2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi régulières.
- 3 Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2011-2012, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.
- 4 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires régulières.
- 5 Écart en points de pourcentage entre 2011-2012 et 2012-2013.
- 6 La somme des chiffres pour les régions de l'assurance-emploi ne correspond pas au chiffre provincial exact pour une province en particulier, puisque les données administratives relatives à la province de résidence d'un prestataire sont sujettes à changements lorsque les prestataires déménagent dans une nouvelle province au cours de leur période de prestations. Par opposition, les données administratives sur la région de l'assurance-emploi de résidence ne changent pas, même lorsqu'un prestataire déménage au cours de sa période de prestations d'assurance-emploi, puisque cette information est utilisée pour déterminer la durée de la période de prestations, qui demeure la même tout au long de la période.
- 7 Les taux de chômage pour ces régions ont été établis au moyen d'une formule de transition prévue dans le Règlement sur l'assurance-emploi.
- 8 Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

Annexe 2.6 Prestations de pêcheur

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne ² (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ³						Montants versés ³					
	Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2009-2008		Écart (%)		2012-2013		2011-2012-2010		2008-2009-2009		Écart (%)		2012-2013		2011-2012-2010		2008-2009-2009			
	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2011-2012	2012	2013	2011	2010	2009	2008	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008			
Terre-Neuve-et-Labrador	-4,9	11 834	12 442	11 295	12 070	13 569	4,6	20,9	19,9	20,7	20,5	1,9	448	440	417	399	404	101,3	105,8	92,5	100,0	107,1		
Île-du-Prince-Édouard	-3,1	2 876	2 968	3 015	3 104	3 220	-0,3	19,5	19,6	19,6	19,5	4,8	470	449	436	421	415	-2,2	23,3	23,8	23,9	24,7	25,2	
Nouvelle-Écosse	-3,2	5 431	5 611	5 558	5 563	5 518	0,3	19,6	19,6	19,6	19,1	4,3	463	444	432	418	407	1,5	50,7	49,9	47,0	46,1	43,4	
Nouveau-Brunswick	0,2	2 793	2 788	2 718	2 806	2 871	0,1	19,6	19,6	19,5	19,3	4,1	473	454	440	428	419	-0,3	25,7	25,8	23,2	24,4	23,4	
Québec	-2,7	1 459	1 499	1 478	1 565	1 601	-1,5	19,4	19,7	19,4	19,4	3,3	475	459	445	431	421	-4,9	12,2	12,8	11,6	11,8	11,8	
Ontario	-13,4	84	97	90	80	66	1,4	20,8	20,5	20,1	20,2	1,9	411	404	394	390	360	2,1	1,0	1,0	1,0	0,8	0,7	
Manitoba	2,6	795	775	893	927	809	-3,3	22,1	22,8	22,8	23,5	3,7	390	377	371	376	382	3,1	8,1	7,9	9,2	9,1	8,9	
Saskatchewan	5,0	126	120	136	155	111	-2,4	24,1	24,7	23,2	24,4	12,7	385	342	368	351	354	57,2	0,8	0,5	0,5	0,6	0,3	
Alberta	16,0	29	25	25	22	24	-6,6	20,5	22,0	20,8	19,2	-9,4	389	429	421	387	391	-62,6	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1	
Colombie-Britannique	-10,7	2 807	3 142	3 294	2 969	2 701	0,2	23,1	23,0	22,8	22,9	0,1	416	415	411	393	368	-6,8	28,9	31,0	32,4	27,0	24,9	
Nunavut	46,4	41	28	21	27	28	9,9	18,2	16,6	19,1	17,4	1,4	464	458	426	411	404	261,5	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	
Territoires du Nord-Ouest	20,0	12	10	9	7	10	29,5	25,9	20,0	25,3	25,5	9,0	433	398	399	409	384	82,6	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	
Yukon	200,0	3	1	1	3	1	-10,5	17,0	19,0	25,7	14,0	8,3	485	448	457	384	353	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sexe																								
Hommes	-4,4	23 222	24 298	23 672	24 282	24 963	1,5	20,2	19,9	20,1	19,8	2,9	456	443	428	413	408	-2,3	209,4	214,3	200,1	202,5	200,5	
Femmes	-2,7	5 068	5 208	4 861	5 016	5 566	1,8	s.o.	22,4	22,0	22,2	2,9	433	421	401	384	386	-3,3	43,4	44,8	41,6	42,6	45,7	
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-9,0	1 239	1 361	1 218	1 267	1 414	0,3	20,3	20,2	20,2	19,9	2,2	430	421	405	395	384	0,1	11,3	11,3	9,1	11,2	11,0	
25 à 44 ans	-7,3	8 987	9 697	9 639	10 375	11 340	2,8	20,2	19,6	19,9	19,8	2,7	453	441	426	412	407	-8,4	77,6	84,8	84,0	88,6	94,7	
45 à 54 ans	-4,6	8 805	9 232	9 029	9 277	9 539	1,2	s.o.	20,3	20,1	20,4	3,2	458	444	427	412	407	0,0	82,9	83,0	75,5	75,9	74,5	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	0,5	9 259	9 216	8 647	8 379	8 236	0,7	21,3	21,2	21,3	21,1	2,9	448	435	419	400	399	1,0	80,9	80,1	73,1	69,4	65,9	
CANADA	-4,1	28 290	29 506	28 533	29 298	30 529	1,6	s.o.	20,6	20,3	20,5	2,9	452	439	423	408	404	-2,5	252,8	259,2	241,7	245,1	246,2	

Source : Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

² Les données relatives à la durée des prestations de pêcheur sont présentées jusqu'en 2011-2012, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de pêcheur.

Annexe 2.7 Prestataires saisonniers¹

	Nouvelles demandes ²						Prestations hebdomadaires moyennes ³						Montants versés ³									
	Écart (%)		2012-2013		2008-2009		Écart (%)		2012-2013		2009-2010		Écart (%)		2012-2013		2009-2010		2008-2009			
	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2011-2012	2012-2013	2010-2011	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012	2012-2013	2010-2011	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009			
Province / territoire																						
Terre-Neuve-et-Labrador	-4,5	44 260	46 330	46 380	49 150	49 810	3,2	422	409	394	379	377	-4,7	446,3	468,5	453,3	487,2	446,2				
Île-du-Prince-Édouard	-3,3	11 880	12 290	12 300	12 520	12 670	4,1	416	400	393	383	377	-3,4	108,5	112,4	109,7	111,0	102,3				
Nouvelle-Écosse	-1,3	32 410	32 840	31 540	32 880	32 020	3,5	412	398	387	377	367	1,0	289,2	286,2	270,9	276,2	247,3				
Nouveau-Brunswick	0,6	37 900	37 690	37 580	38 130	38 040	4,4	409	392	384	375	367	0,9	349,3	346,3	332,4	346,6	305,5				
Québec	0,7	162 650	161 520	152 190	166 660	164 870	3,3	420	406	394	387	378	-1,5	1 052,5	1 068,8	1 093,7	1 128,7	1 001,7				
Ontario	5,4	91 950	87 280	75 970	84 920	86 710	3,7	425	410	398	393	388	3,2	501,2	485,7	493,0	528,0	419,6				
Manitoba	2,8	11 480	11 170	9 480	11 040	10 080	2,1	396	388	376	372	365	2,4	66,9	65,3	66,3	66,6	55,5				
Saskatchewan	2,5	8 310	8 110	7 650	8 830	8 490	2,9	417	405	392	382	372	4,9	54,3	51,8	52,7	54,5	46,5				
Alberta	10,5	12 420	11 240	8 960	10 350	10 320	2,9	445	433	423	409	397	7,1	71,2	66,5	68,2	70,8	50,3				
Colombie-Britannique	5,2	33 910	32 230	27 300	31 310	29 240	2,0	404	396	386	383	376	3,3	206,8	200,3	211,0	207,5	164,2				
Nunavut	9,1	120	110	90	130	150	2,0	463	454	437	437	430	22,7	1,4	1,2	0,8	1,4	1,0				
Territoires du Nord-Ouest	11,5	290	260	280	250	300	2,7	462	450	447	441	431	28,8	3,9	3,0	3,2	3,5	3,0				
Yukon	-5,9	640	680	620	550	490	4,4	469	449	442	432	419	3,8	6,6	6,3	5,6	5,6	5,3				
Sexe																						
Hommes	-5,3	264 760	279 440	269 440	283 960	284 760	3,2	444	430	419	409	403	-0,4	2 255,0	2 264,4	2 255,6	2 392,6	2 065,6				
Femmes	16,2	188 530	162 300	140 880	162 750	158 430	3,8	376	362	345	343	334	0,6	903,2	898,0	905,3	895,0	782,9				
Âge																						
15 à 24 ans (jeunes)	54,9	20 970	13 540	12 570	12 470	12 530	2,0	428	420	408	397	388	3,1	100,5	97,5	94,1	99,0	85,7				
25 à 44 ans	0,7	163 360	162 280	155 900	170 350	174 430	3,4	435	420	407	398	390	-1,9	1 125,0	1 146,9	1 169,3	1 272,3	1 123,7				
45 à 54 ans	-1,2	137 280	138 910	130 420	148 140	146 630	3,6	417	403	391	384	376	-3,6	953,1	988,4	1 014,6	1 055,1	920,9				
55 ans et plus (travailleurs âgés)	21,0	153 670	127 010	111 440	115 760	109 600	3,4	400	387	374	368	361	5,4	979,6	929,4	882,9	861,2	718,2				

Suite à la page suivante...

Annexe 2.7 Prestataires saisonniers¹ (SUITE)

	Nouvelles demandes ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³									
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)									
	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009		
Prestation d'assurance-emploi																				
Prestations régulières	1,9	419 930	412 230	381 790	417 410	412 660	402	391	384	376	417	402	391	384	376	2 905,5	2 903,2	2 919,2	3 042,5	2 602,3
Prestations de pêcheur	-4,1	28 290	29 510	28 530	29 300	30 530	439	423	408	404	452	439	423	408	404	252,8	259,2	241,7	245,1	246,2
CANADA	1,5	448 220	441 740	410 320	446 710	443 190	404	393	386	378	419	404	393	386	378	3 158,2	3 162,3	3 160,9	3 287,6	2 848,5

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

¹ Les prestataires saisonniers sont des personnes ayant présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, et dont deux d'entre elles ont été établies sensiblement au même moment de l'année que leur demande actuelle.

Toutes les demandes de prestations de pêcheur sont considérées comme étant des demandes saisonnières.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires saisonniers.

Annexe 2.8 Prestations spéciales¹

	Nouvelles demandes ²						Prestations hebdomadaires moyennes ³						Montants versés ³											
	Écart (%)		2012-2013		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2012-2013		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009	
	2011-2012-2012-2013		2012-2013		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009		2011-2012-2012-2013		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009			
Province / territoire																								
Terre-Neuve-et-Labrador	-3,1	11 240	11 600	10 740	11 210	10 790	10 790	10 790	10 790	10 790	10 790	10 790	5,1	392	373	357	344	331	8,8	93,6	86,0	82,9	79,4	71,8
Île-du-Prince-Édouard	-16,4	4 900	5 860	5 370	5 210	5 300	5 300	5 300	5 300	5 300	5 300	5 300	4,7	384	367	351	355	341	-7,4	31,1	33,6	29,2	30,4	26,8
Nouvelle-Écosse	-7,2	20 470	22 070	21 480	20 770	22 060	22 060	22 060	22 060	22 060	22 060	22 060	2,8	372	362	348	336	333	2,1	158,1	154,9	144,3	148,7	143,3
Nouveau-Brunswick	1,8	25 220	24 780	25 360	24 910	25 100	25 100	25 100	25 100	25 100	25 100	25 100	4,3	379	363	353	340	329	2,0	153,1	150,1	142,6	142,4	134,6
Québec	3,5	104 740	101 220	96 480	99 470	99 130	99 130	99 130	99 130	99 130	99 130	99 130	3,9	364	350	340	331	323	10,7	348,7	315,0	300,0	301,5	282,2
Ontario	-1,3	182 880	185 310	181 220	186 340	188 090	188 090	188 090	188 090	188 090	188 090	188 090	3,0	386	375	366	357	349	3,1	2 001,0	1 939,9	1 915,4	1 924,3	1 829,0
Manitoba	4,5	19 280	18 450	18 870	19 250	19 140	19 140	19 140	19 140	19 140	19 140	19 140	4,8	373	356	350	340	330	6,9	184,0	172,2	165,2	170,8	153,4
Saskatchewan	3,8	14 310	13 780	14 250	14 490	14 210	14 210	14 210	14 210	14 210	14 210	14 210	4,4	390	374	360	348	340	5,3	160,1	152,1	147,5	143,6	134,6
Alberta	7,6	54 510	50 660	50 990	52 420	52 210	52 210	52 210	52 210	52 210	52 210	52 210	3,8	402	387	377	372	361	9,3	661,2	604,7	593,4	611,1	551,1
Colombie-Britannique	-3,0	70 530	72 700	72 720	74 440	76 890	76 890	76 890	76 890	76 890	76 890	76 890	3,6	375	362	354	346	340	2,9	669,5	650,6	636,6	634,8	603,0
Nunavut	-7,1	390	420	480	470	500	500	500	500	500	500	500	4,6	470	449	430	422	379	-22,0	4,6	5,9	5,4	5,8	3,4
Territoires du Nord-Ouest	-7,5	860	930	780	680	610	610	610	610	610	610	610	1,1	456	451	439	416	416	-12,7	10,3	11,8	9,3	7,9	6,7
Yukon	-1,4	710	720	530	640	540	540	540	540	540	540	540	0,3	438	437	441	421	402	33,8	9,5	7,1	6,8	6,2	4,8
Sexe																								
Hommes	1,6	167 900	165 240	160 700	163 510	168 970	168 970	168 970	168 970	168 970	168 970	168 970	3,4	410	396	386	376	372	7,6	757,6	704,3	682,6	694,8	645,0
Femmes	-0,3	342 140	343 260	338 570	346 790	345 600	345 600	345 600	345 600	345 600	345 600	345 600	3,4	366	354	345	336	326	4,1	3 727,0	3 579,5	3 495,8	3 512,4	3 299,7
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-3,0	41 810	43 110	45 700	48 350	51 530	51 530	51 530	51 530	51 530	51 530	51 530	4,6	301	288	284	276	271	-2,2	330,9	338,4	350,1	383,5	374,6
25 à 44 ans	0,4	297 860	296 570	294 460	301 150	303 000	303 000	303 000	303 000	303 000	303 000	303 000	3,3	397	384	375	366	357	4,7	3 487,9	3 331,2	3 252,7	3 255,1	3 045,9
45 à 54 ans	-1,1	90 260	91 260	88 460	91 060	93 510	93 510	93 510	93 510	93 510	93 510	93 510	3,2	377	365	355	345	340	6,5	361,0	338,9	325,6	326,1	309,3
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3,3	80 110	77 560	70 650	69 740	66 530	66 530	66 530	66 530	66 530	66 530	66 530	3,7	365	352	339	332	326	10,8	304,6	275,3	250,0	242,4	214,8

Suite à la page suivante...

Annexe 2.8 Prestations spéciales¹ (SUITE)

	Nouvelles demandes ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³							
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)							
	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	
Situation d'emploi																		
Salariés	0,3	509 350	507 880	499 010	510 300	514 570	3,6	381	368	358	349	341	4,7	4 478,8	4 277,4	4 177,7	4 207,2	3 944,7
Travailleurs autonomes	11,3	690	620	260	s.o.	s.o.	-1,4	293	297	291	s.o.	s.o.	-11,2	5,7	6,4	0,7	s.o.	s.o.
CANADA	0,3	510 040	508 500	499 270	510 300	514 570	3,5	381	368	358	349	341	4,7	4 484,7	4 283,8	4 178,4	4 207,2	3 944,7

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

¹ La ventilation des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant est présentée aux tableaux 2.9, 2.10, 2.11, 2.12 et 2.13.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, parentales, de maladie ou de soignant.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

Annexe 2.9 Prestations de maternité

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ²						Montants versés ²											
	Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2011		2009-2010		2008-2009	
	2011-2012-2013	2012-2013	2012	2011	2010	2009	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009			
Terre-Neuve-et-Labrador	-6,2	2 890	3 080	2 790	3 260	2 790	14,0	14,3	14,3	14,3	14,4	5,2	409	389	377	360	341	341	17,0	17,1	15,6	16,5	14,0	17,0	17,1	15,6	16,5	14,0		
Île-du-Prince-Édouard	-20,7	920	1 160	960	1 030	1 030	14,2	14,4	14,3	14,1	14,7	5,5	393	373	347	360	351	351	5,0	6,5	5,2	5,6	4,8	5,0	6,5	5,2	5,6	4,8		
Nouvelle-Écosse	-7,6	5 140	5 560	5 880	5 580	6 140	14,6	14,5	14,5	14,5	14,4	2,3	371	363	350	341	333	333	30,4	29,8	28,9	28,7	29,5	30,4	29,8	28,9	28,7	29,5		
Nouveau-Brunswick	-3,1	4 690	4 840	4 690	4 830	4 970	14,3	14,5	14,5	14,6	14,4	3,0	374	363	356	342	327	327	25,2	26,1	24,9	24,3	23,8	25,2	26,1	24,9	24,3	23,8		
Québec ³	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Ontario	1,2	84 910	83 900	84 270	87 040	87 930	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	3,3	398	385	377	368	356	356	4,4	4,93	4,72	4,72	4,56	4,4	4,93	4,72	4,72	4,56		
Manitoba	12,5	8 450	7 510	7 840	7 760	7 910	14,6	14,6	14,6	14,7	14,7	5,7	371	351	348	338	326	326	13,9	44,9	39,4	39,2	36,7	13,9	44,9	39,4	39,1	39,2	36,7	
Saskatchewan	9,4	7 430	6 790	6 880	7 250	7 070	14,7	14,6	14,7	14,7	14,6	5,7	392	370	362	343	332	332	12,5	42,2	37,5	37,5	33,8	12,5	42,2	37,5	37,5	33,8		
Alberta	7,6	29 470	27 390	28 190	28 670	27 920	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	3,7	400	386	377	370	356	356	10,4	171,2	155,1	153,8	143,0	10,4	171,2	155,1	153,8	143,0		
Colombie-Britannique	-1,6	25 890	26 310	26 320	26 680	26 170	14,6	14,6	14,6	14,5	14,7	4,2	383	368	361	347	342	342	2,5	147,1	143,5	139,8	130,3	2,5	147,1	143,5	139,8	130,3		
Nunavut	-23,8	160	210	230	200	240	15,0	12,6	14,8	14,1	14,6	0,5	457	455	433	413	356	356	-3,3	1,3	1,3	1,3	1,1	1,3	1,3	1,3	1,3	1,1		
Territoires du Nord-Ouest	-11,6	380	430	390	420	280	14,8	14,6	14,9	14,4	14,1	-1,5	447	453	433	409	403	403	-23,3	2,4	3,1	2,5	2,6	2,4	3,1	2,5	2,6	1,6		
Yukon	-2,8	350	360	180	280	200	14,2	14,7	14,1	14,7	14,5	-2,0	432	441	449	415	383	383	20,4	2,4	2,0	1,2	1,7	2,4	2,0	1,2	1,7	1,0		
Âge																														
15 à 24 ans (jeunes)	-6,1	18 440	19 640	21 340	23 200	25 610	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	5,5	287	272	268	263	253	253	-1,2	80,0	81,0	85,3	94,5	-1,2	80,0	81,0	85,3	94,5		
25 ans et plus	2,9	152 230	147 900	147 270	149 720	146 990	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	3,2	406	394	386	377	367	367	5,7	901,0	852,6	836,1	781,7	5,7	901,0	852,6	836,1	781,7		
CANADA	1,9	170 680	167 540	168 620	172 930	172 650	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	3,7	394	380	371	361	350	350	5,2	981,9	933,6	921,4	876,2	5,2	981,9	933,6	921,4	876,2		

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

1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité. Comprendent 497 demandes de prestations de maternité présentées en 2012-2013, 455 demandes de prestations de maternité présentées en 2011-2012 et 190 demandes de prestations de maternité présentées en 2010-2011 par des travailleuses autonomes.

2 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

3 Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations de maternité.

Annexe 2.10 Prestations parentales (parents biologiques)

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne ² (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ³						Montants versés ³											
	Écart (%)		2012-2013		2011-2012		Écart (%)		2012-2013		2011-2012		Écart (%)		2012-2013		2011-2012		Écart (%)		2012-2013		2011-2012		2010-2009		2009-2008			
	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2009	
Terre-Neuve-et-Labrador	-8,2	2 930	3 190	2 720	3 300	2 980	-4,8	29,2	30,7	29,8	29,1	29,3	6,2	417	393	389	373	353	353	7,7	39,2	364	379	336	306	306	306	306	306	
Île-du-Prince-Édouard	-28,1	920	1 280	1 060	1 020	1 190	2,8	28,5	27,7	26,4	28,0	27,6	5,2	406	386	363	371	358	358	-1,6	12,5	12,7	11,5	12,5	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	
Nouvelle-Écosse	-7,8	5 900	6 400	6 510	6 220	6 710	2,3	29,1	28,5	28,1	28,3	28,3	1,8	386	379	368	357	349	349	-0,5	71,5	71,9	65,2	68,1	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	
Nouveau-Brunswick	0,2	5 240	5 230	5 330	5 260	5 410	2,2	28,4	27,7	28,4	28,8	28,8	4,2	388	372	372	358	345	345	5,9	60,0	56,7	55,9	56,8	53,8	53,8	53,8	53,8	53,8	
Québec ⁴	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ontario	1,2	96 690	95 520	96 180	99 720	99 050	0,4	29,6	29,5	29,3	29,5	29,8	3,1	405	393	386	376	365	365	2,8	115,8	112,7	112,5	112,9	108,1	108,1	108,1	108,1	108,1	
Manitoba	11,8	9 560	8 550	8 830	8 850	9 100	0,5	29,9	29,7	29,8	29,5	30,4	5,1	382	363	360	351	337	337	3,2	100,1	97,0	92,0	94,5	84,6	84,6	84,6	84,6	84,6	
Saskatchewan	8,4	8 140	7 510	7 620	7 830	7 810	0,3	30,7	30,6	29,5	30,4	29,5	5,1	401	381	373	354	345	345	2,7	92,6	90,2	86,0	82,8	79,1	79,1	79,1	79,1	79,1	
Alberta	8,1	31 520	29 170	29 860	30 180	29 700	1,6	31,0	30,6	30,6	30,8	30,8	3,9	407	392	384	378	364	364	7,1	385,8	360,3	350,8	359,5	324,6	324,6	324,6	324,6	324,6	324,6
Colombie-Britannique	-1,5	28 640	29 080	29 170	28 730	29 040	0,7	29,8	29,6	29,4	29,9	29,6	4,0	395	380	374	360	354	354	1,2	342,0	337,9	326,6	325,1	299,5	299,5	299,5	299,5	299,5	299,5
Nunavut	35,3	230	170	300	200	270	6,7	31,1	29,2	23,1	28,6	26,1	4,4	463	443	433	418	360	360	-16,1	2,3	2,8	2,9	2,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	
Territoires du Nord-Ouest	-20,7	460	580	470	450	370	2,2	27,1	26,5	27,1	24,4	24,5	-1,1	452	457	438	418	404	404	-16,1	5,8	6,9	5,0	4,3	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	
Yukon	-7,3	380	410	200	320	250	12,0	30,1	26,9	26,1	30,6	29,2	0,8	446	442	450	420	397	397	58,3	5,5	3,5	3,9	3,3	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	
Sexe																														
Hommes	1,4	25 930	25 560	26 350	25 590	25 820	4,6	17,1	16,3	16,2	16,7	16,8	3,8	443	427	420	407	401	401	6,4	196,3	184,6	183,9	183,9	170,7	170,7	170,7	170,7	170,7	170,7
Femmes	2,0	164 680	161 530	161 900	166 490	166 060	0,5	31,8	31,6	31,5	31,6	31,7	3,5	396	382	375	365	353	353	3,0	2 080,1	2 018,7	1 976,2	1 988,6	1 855,0	1 855,0	1 855,0	1 855,0	1 855,0	1 855,0
Âge																														
15 à 24 ans (jeunes)	-7,4	18 420	19 890	21 250	23 270	25 330	1,6	30,8	30,3	30,1	30,7	31,0	4,5	296	283	283	275	265	265	-4,3	182,0	190,1	197,0	221,1	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0	
25 ans et plus	3,0	172 190	167 200	167 000	168 810	166 550	0,7	29,8	29,6	29,3	29,5	29,7	3,1	414	401	394	384	374	374	4,0	2 094,4	2 013,1	1 963,1	1 951,4	1 812,7	1 812,7	1 812,7	1 812,7	1 812,7	1 812,7
CANADA	1,9	190 610	187 090	188 250	192 080	191 880	0,8	29,9	29,6	29,4	29,7	29,8	3,5	402	388	382	371	360	360	3,3	2 276,4	2 203,3	2 160,1	2 172,5	2 025,7	2 025,7	2 025,7	2 025,7	2 025,7	2 025,7

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

1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales. Comprendent 540 demandes de prestations parentales présentées en 2012-2013, 504 demandes de prestations parentales présentées en 2011-2012 et 212 demandes de prestations parentales présentées en 2010-2011, par des travailleurs autonomes.

2 Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne courent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes complètes. Les calculs ont été effectués en appliquant la même pondération aux périodes de prestations parentales partagées et non partagées.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux parents biologiques qui ont touché des prestations parentales.

4 Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Annexe 2.11 Prestations parentales (parents adoptifs)

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne ² (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ³						Montants versés ³													
	Écart (%)		2012-2013		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009		Écart (%)		2011-2012		2010-2011		2009-2010		2008-2009	
	2012-2013		2013		2012		2011		2010		2009		2012-2013		2013		2011		2010		2009		2012-2013		2013		2011		2010		2009	
Terre-Neuve-et-Labrador	0,0	20	20	10	20	10	35,0	35,0	35,0	35,0	0,0	-6,1	436	468	457	447	435	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1		
Île-du-Prince-Édouard	-100,0	0	30	30	40	30	-100,0	0,0	35,0	35,0	35,0	-100,0	0	453	444	447	439	-19,0	0,2	0,3	0,5	0,7	0,2	0,2	0,3	0,5	0,7	0,2	0,2			
Nouvelle-Écosse	11,1	100	90	80	110	140	-5,1	25,0	24,3	25,9	22,6	22,3	489	400	439	422	383	51,3	1,1	0,7	0,9	1,6	1,1	1,1	0,7	0,9	1,6	1,1	1,1			
Nouveau-Brunswick	33,3	40	30	50	20	70	-14,1	0,0	25,3	15,3	0,0	20,6	440	465	453	287	403	-46,1	0,3	0,6	0,3	0,3	0,9	0,3	0,6	0,3	0,3	0,3	0,9			
Québec ⁴	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Ontario	2,2	950	930	720	1040	960	5,5	25,7	23,8	23,9	27,2	25,9	5,1	459	437	427	429	412	36,5	11,7	8,6	9,3	11,4	11,0	11,0	8,6	9,3	11,4	11,0	11,0		
Manitoba	-11,1	80	90	50	80	170	27,8	32,3	23,7	35,0	26,8	29,7	-13,7	388	449	370	367	415	6,6	1,1	1,0	0,5	1,5	1,6	1,6	1,1	1,0	0,5	1,5	1,6		
Saskatchewan	50,0	60	40	40	90	70	11,9	22,0	21,8	33,0	18,7	22,0	1,5	436	430	361	449	399	607,6	0,7	0,1	1,1	0,7	0,7	0,7	0,1	1,1	0,7	0,7	0,7		
Alberta	-4,0	240	250	210	250	230	-1,3	27,4	27,6	22,4	26,0	26,2	-0,2	449	449	444	426	424	15,5	3,5	3,0	2,4	3,1	3,2	3,2	3,0	2,4	3,1	3,2			
Colombie-Britannique	11,5	290	260	280	300	380	5,0	28,6	26,3	25,7	28,0	30,7	-4,9	410	431	435	405	396	21,7	3,3	2,7	3,2	4,7	4,9	3,2	2,7	3,2	4,7	4,9			
Nunavut	-44,4	50	90	60	70	40	-21,6	31,0	29,8	28,2	23,0	5,0	14,2	491	430	419	431	402	-50,2	0,5	1,1	0,8	0,8	0,1	0,8	0,5	1,1	0,8	0,8	0,1		
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	30	10	0	0	0	s.o.	22,5	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	490	468	0	0	0	s.o.	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0		
Yukon	s.o.	0	0	10	10	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0	0	468	457	0	-100,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0		
Sexe																																
Hommes	-11,5	460	520	360	570	520	-22,6	16,1	20,3	15,9	19,6	16,9	3,2	481	466	440	444	419	-0,3	3,9	3,9	3,6	5,0	4,1	4,1	3,9	3,6	5,0	4,1	4,1		
Femmes	6,1	1 400	1 320	1 180	1 460	1 580	7,7	29,8	26,9	28,7	29,0	30,3	2,8	438	426	426	414	404	28,3	19,0	14,8	15,7	20,0	19,6	19,6	14,8	15,7	20,0	19,6	19,6		
Âge																																
15 à 24 ans (jeunes)	s.o.	10	0	30	10	10	s.o.	33,0	0,0	35,0	0,0	0,0	s.o.	182	0	434	172	435	-100,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1		
25 ans et plus	0,5	1 850	1 840	1 510	2 020	2 090	5,6	26,5	25,1	24,8	26,9	26,8	2,9	450	437	429	424	408	22,6	22,8	18,6	18,9	24,9	23,7	23,7	18,6	18,9	24,9	23,7	23,7		
CANADA	1,1	1 860	1 840	1 540	2 030	2 100	5,8	26,6	25,1	25,0	26,9	26,8	2,6	449	437	429	422	408	22,5	22,9	18,7	19,2	25,1	23,8	23,8	18,7	19,2	25,1	23,8	23,8		

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

- Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).
- Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne couvrent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes complètes. Les calculs ont été effectués en appliquant la même pondération aux périodes de prestations parentales partagées et non partagées.
- Tient compte du montant du supplément familial versé à des parents adoptifs qui ont touché des prestations parentales.
- Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Annexe 2.12 Prestations de maladie

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ²						Montants versés ²							
	Écart (%)		2011-2012-2012-2013		2008-2009-2010-2009		Écart (%)		2011-2012-2012-2013		2008-2009-2010-2009		Écart (%)		2011-2012-2012-2013		2008-2009-2010-2009		Écart (%)		2011-2012-2012-2013		2008-2009-2010-2009			
	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	
Terre-Neuve-et-Labrador	-3,0	8 970	9 250	8 610	8 710	8 630	10,0	9,5	9,2	9,2	9,5	5,6	384	364	346	332	321	321	14,5	36,8	32,1	29,0	29,0	29,0	27,0	
Île-du-Prince-Édouard	-12,1	4 210	4 790	4 530	4 350	4 320	8,0	7,6	7,3	7,5	7,8	4,9	378	360	348	348	335	335	-5,1	13,3	14,0	12,0	11,6	11,6	11,6	
Nouvelle-Écosse	-8,2	15 330	16 700	15 880	15 490	16 280	6,1	8,4	8,8	9,1	8,7	3,0	363	352	335	323	322	322	5,0	54,8	52,2	48,9	50,0	45,7	45,7	
Nouveau-Brunswick	1,5	20 980	20 660	21 030	20 570	20 570	3,2	8,4	8,1	8,2	8,0	4,3	374	359	346	334	323	323	1,3	67,4	66,6	61,2	60,6	55,9	55,9	
Québec	3,4	103 940	100 530	95 590	98 620	98 330	2,8	9,0	8,7	8,8	8,7	3,9	364	350	340	331	323	323	10,5	345,9	313,0	296,5	298,8	279,6	279,6	
Ontario	-3,7	89 230	92 650	88 280	89 920	91 480	2,7	10,3	10,0	9,9	9,8	2,1	359	352	340	332	328	328	1,5	332,2	327,3	308,5	308,4	289,5	289,5	
Manitoba	0,7	10 220	10 150	10 290	10 680	10 370	-0,8	9,7	9,8	9,6	9,6	5,1	361	344	339	329	317	317	10,0	37,6	34,2	33,0	35,1	30,2	30,2	
Saskatchewan	0,3	6 620	6 600	7 020	7 110	6 730	1,0	10,0	9,9	9,4	9,9	3,8	373	359	339	333	331	331	0,2	24,1	24,1	22,5	23,1	20,8	20,8	
Alberta	7,6	24 300	22 590	22 450	23 250	23 710	5,8	10,5	10,0	10,1	10,1	4,0	389	374	363	358	351	351	16,6	99,6	85,4	85,4	89,9	79,4	79,4	
Colombie-Britannique	-3,0	45 070	46 450	46 610	48 600	51 120	3,1	10,4	10,1	10,1	9,9	3,6	358	345	337	333	328	328	6,6	175,5	164,7	165,3	165,7	166,7	166,7	
Nunavut	-15,4	110	130	110	190	170	9,9	10,8	9,8	10,8	10,6	7,2	2,3	475	465	428	422	385	-37,8	0,4	0,6	0,5	0,8	0,4	0,4	
Territoires du Nord-Ouest	14,3	400	350	340	230	230	0,7	10,1	10,0	9,8	11,0	10,3	5,0	460	438	434	417	435	23,2	1,9	1,5	1,6	1,0	1,0	1,0	
Yukon	0,0	370	370	360	350	280	5,8	9,9	9,4	9,4	8,1	10,6	-0,6	425	428	436	419	405	-2,3	1,5	1,5	1,5	1,2	1,0	1,0	
Sexe																										
Hommes	1,4	140 380	138 380	133 220	136 290	141 760	3,5	9,4	9,1	9,1	8,9	3,5	404	390	379	370	367	367	7,9	553,4	512,9	491,5	502,6	466,9	466,9	
Femmes	-1,8	189 370	192 840	187 880	191 780	190 460	2,9	9,9	9,6	9,6	9,6	3,1	336	326	316	308	298	298	5,5	637,6	604,3	574,5	572,5	541,9	541,9	
Âge																										
15 à 24 ans (jeunes)	-1,5	26 160	26 560	27 960	28 560	29 760	2,4	8,6	8,4	8,3	8,2	4,8	303	289	282	275	273	273	3,3	69,2	67,0	67,2	68,7	66,8	66,8	
25 à 44 ans	-1,8	137 950	140 480	138 460	142 930	146 700	3,2	9,4	9,1	9,1	9,0	3,2	371	359	349	340	332	332	4,8	486,0	463,6	448,7	461,5	441,3	441,3	
45 à 54 ans	-1,3	86 700	87 870	85 120	87 860	90 390	3,9	10,0	9,6	9,8	9,5	3,2	375	364	353	344	339	339	6,4	335,2	315,0	304,2	305,2	289,2	289,2	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3,4	78 940	76 310	69 560	68 720	65 370	1,8	10,2	10,1	10,1	10,2	3,8	365	352	338	332	326	326	10,6	300,6	271,7	245,9	239,8	211,4	211,4	
CANADA	-0,4	329 750	331 220	321 100	328 070	332 220	3,1	9,7	9,4	9,4	9,3	3,5	365	353	342	334	327	327	6,6	1 191,0	1 117,3	1 066,0	1 075,2	1 008,8	1 008,8	

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

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie. Comprendent 135 demandes de prestations de maladie présentées en 2012-2013, 107 demandes de prestations de maladie présentées en 2011-2012 et 41 demandes de prestations de maladie présentées en 2010-2011 par des travailleurs autonomes.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé à des personnes ayant touché des prestations de maladie.

Annexe 2.13 Prestations de soignant

	Nouvelles demandes ¹						Durée moyenne (Semaines)						Prestations hebdomadaires moyennes ²						Montants versés ²								
	Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2011-2012		2009-2010-2011		2008-2009-2010		Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2011-2012		2009-2010-2011		Écart (%)		2011-2012-2013		2010-2011-2012		2009-2010-2011		
			2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	
Province/territoire																											
Terre-Neuve-et-Labrador	23,2	69	56	72	62	67	67	3,9	5,0	4,8	4,7	5,1	4,2	3,8	3,97	3,82	3,62	3,56	3,49	-10,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Île-du-Prince-Édouard	27,6	37	29	29	49	27	27	3,7	4,9	4,7	5,0	4,6	5,0	6,2	4,01	3,78	3,53	3,42	3,45	-100,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Nouvelle-Écosse	4,4	165	158	213	205	206	206	2,5	4,9	4,8	5,0	4,9	4,8	11,3	3,77	3,39	3,43	3,20	3,35	-1,1	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Nouveau-Brunswick	11,1	150	135	149	147	115	115	6,8	5,0	4,7	4,9	4,6	4,5	2,5	3,56	3,47	3,44	3,18	3,22	18,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Québec	1,7	1034	1017	1046	1088	1081	1081	0,8	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	5,0	3,78	3,60	3,50	3,39	3,43	7,5	1,8	1,7	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7
Ontario	-1,0	2711	2739	2667	2570	2525	2525	0,6	4,7	4,7	4,8	4,8	4,8	3,1	3,92	3,80	3,68	3,60	3,57	3,0	5,2	5,0	5,0	4,7	4,4	4,4	4,4
Manitoba	-13,3	216	249	265	224	236	236	-4,8	4,6	4,9	4,6	4,8	4,8	2,0	3,77	3,69	3,59	3,56	3,35	-12,1	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Saskatchewan	-19,6	144	179	190	157	147	147	1,2	5,0	4,9	4,9	4,8	5,0	1,8	3,96	3,89	3,73	3,55	3,38	-14,7	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Alberta	16,5	573	492	467	542	518	518	-1,2	4,9	5,0	4,8	4,8	4,8	4,1	4,13	3,97	3,86	3,71	3,72	15,0	1,2	1,0	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9
Colombie-Britannique	8,5	978	901	903	914	900	900	-1,8	4,8	4,9	4,8	4,8	4,8	2,8	3,86	3,75	3,61	3,64	3,49	16,9	1,9	1,7	1,7	1,7	1,7	1,5	1,5
Nunavut	40,0	7	5	7	4	3	3	29,3	5,4	4,2	5,6	5,0	5,7	0,4	4,70	4,68	4,57	4,50	4,39	-100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	0,0	7	7	9	10	5	5	23,3	5,3	4,3	5,2	4,5	5,8	-1,7	4,38	4,45	4,20	4,34	4,37	-100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yukon	37,5	11	8	10	6	7	7	4,9	5,6	5,4	5,6	5,2	4,3	7,1	4,78	4,47	4,51	4,13	4,02	-100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe																											
Hommes	12,4	1714	1525	1575	1594	1639	1639	-0,2	4,7	4,7	4,7	4,8	4,8	3,4	4,26	4,12	4,00	3,91	3,84	10,7	3,6	3,3	3,2	3,2	3,3	3,1	3,1
Femmes	-1,4	4388	4450	4452	4384	4198	4198	0,4	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	3,3	3,75	3,63	3,51	3,42	3,39	2,7	8,0	7,8	7,8	7,1	6,8	6,8	6,8
Âge																											
15 à 24 ans (jeunes)	-3,3	116	120	129	139	123	123	4,8	4,7	4,5	4,4	4,9	4,9	2,6	3,29	3,21	3,09	2,99	3,18	16,8	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
25 à 44 ans	-3,7	2115	2196	2275	2341	2323	2323	0,3	4,7	4,7	4,7	4,7	4,6	3,8	4,03	3,88	3,75	3,67	3,63	1,2	4,2	4,1	4,3	4,3	4,0	4,0	4,0
45 à 54 ans	6,7	2277	2134	2162	2136	2119	2119	-0,6	4,6	4,7	4,7	4,6	4,6	3,2	3,90	3,78	3,68	3,56	3,54	9,4	4,3	3,9	4,0	4,0	3,7	3,5	3,5
55 ans et plus (travailleurs âgés)	4,5	1594	1525	1461	1362	1272	1272	1,1	4,8	4,8	4,9	4,8	4,8	3,9	3,73	3,59	3,45	3,37	3,32	7,4	3,0	2,8	2,5	2,3	2,1	2,1	2,1
CANADA	2,1	6102	5975	6027	5978	5837	5837	0,3	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	3,6	3,89	3,76	3,64	3,55	3,52	5,2	11,6	11,0	11,0	10,5	9,9	9,9	9,9

Source : Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de soignant. Comprendent deux demandes de prestations de soignant présentées en 2011-2012 par des travailleurs autonomes.

2. Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de soignant.

Annexe 2.14 Prestations pour travail partagé

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ^{2,3} (Semaines)					Prestations hebdomadaires moyennes ⁴					Montants versés ³ (En millions de \$)											
	Écart (%)		2008-2009		2010-2011		2012-2013		2010-2011		2012-2013		2008-2009		2010-2011		2012-2013		2008-2009		2010-2011		2012-2013				
	2012-2013	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2011-2012	2012-2013	2011	2010	2009	2008	2011-2012	2012-2013	2010	2009	2008	2011-2012	2012-2013	2010	2009	2008	2011-2012	2012-2013		
Terre-Neuve-et-Labrador	-94,1	5	85	0	20	0	85,9		15,8	8,5	18,0	18,3	334	85	0	111	0	166,7	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	
Île-du-Prince-Édouard	-31,3	11	16	40	390	30	61,0		33,0	20,5	13,5	11,2	167	103	112	91	121	-66,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,4	0,0	0,0	
Nouvelle-Écosse	-20,8	270	341	140	1 740	510	97,7		17,4	8,8	17,1	17,6	97	94	91	96	112	25,2	0,5	0,4	0,6	0,6	3,3	0,2	0,2	0,2	
Nouveau-Brunswick	16,2	79	68	70	710	240	-26,4		12,0	16,3	17,0	10,2	-9,2	134	147	103	110	86	99,9	0,2	0,1	0,6	1,3	0,1	0,1	0,1	
Québec	-6,4	6 282	6 713	8 180	33 550	15 900	0,0		13,4	13,4	19,0	20,5	24,4	112	90	99	94	107	23,2	11,8	9,5	28,8	72,3	13,2	13,2	13,2	
Ontario	-59,6	5 397	13 348	7 140	59 700	37 180	-9,5		12,4	13,7	20,2	20,9	-2,7	97	100	93	95	110	-38,3	10,2	16,5	47,1	150,5	27,4	2,2	2,2	
Manitoba	-13,5	518	599	1 760	4 800	3 300	-8,7	s.o.	10,5	11,5	15,9	25,5	14,6	101	88	100	93	107	-37,3	0,7	1,1	3,2	11,8	2,7	0,6	0,6	
Saskatchewan	-33,3	12	18	310	1 510	530	200,0		22,2	7,4	15,9	16,4	-5,7	156	166	135	130	114	170,4	0,1	0,0	0,9	2,7	0,6	0,6	0,6	
Alberta	-46,4	493	919	950	12 380	1 670	-1,8		11,0	11,2	17,4	20,0	26,7	130	103	106	103	106	-28,7	0,8	1,1	5,5	20,3	0,7	0,7	0,7	
Colombie-Britannique	-51,0	808	1 648	2 490	13 080	10 020	-2,0		14,4	14,7	19,8	18,9	21,2	114	94	102	101	117	-37,4	1,7	2,7	11,5	32,1	11,8	11,8	11,8	
Nunavut	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.		0,0	0,0	15,0	11,0	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.		0,0	0,0	35,8	5,7	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Yukon	s.o.	15	0	0	0	0	s.o.		0,0	0,0	19,3	0,0	s.o.	125	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sexe																											
Hommes	-38,1	9 594	15 508	15 340	92 300	50 710	-3,8		12,6	13,1	18,6	20,2	13,6	115	101	103	101	115	-19,5	18,6	23,1	72,5	220,3	42,8	42,8	42,8	
Femmes	-47,9	4 296	8 247	5 740	35 580	18 670	-4,3	s.o.	13,2	13,8	21,1	21,7	0,1	88	88	85	85	97	-12,4	7,5	8,6	25,8	74,4	13,6	13,6	13,6	
Âge																											
15 à 24 ans (jeunes)	-49,5	759	1 502	1 550	7 070	3 740	-5,0		11,3	11,9	16,3	18,5	0,4	97	96	90	89	101	-39,2	1,0	1,7	3,9	13,0	2,6	2,6	2,6	
25 à 44 ans	-45,8	5 689	10 492	9 450	60 910	32 450	-7,8		11,9	12,9	18,3	19,9	11,0	107	96	99	97	109	-23,9	9,9	13,0	39,8	134,1	25,5	25,5	25,5	
45 à 54 ans	-39,6	4 584	7 588	6 510	40 210	22 950	-2,9	s.o.	13,3	13,7	20,1	21,2	10,9	108	97	98	97	112	-16,4	8,9	10,6	33,8	96,9	19,1	19,1	19,1	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-31,5	2 858	4 173	3 570	19 690	10 240	2,8		14,7	14,3	21,8	22,6	10,7	108	97	99	98	112	-0,9	6,3	6,4	20,8	50,7	9,1	9,1	9,1	
CANADA	-41,5	13 890	23 755	21 080	127 880	69 380	-3,8	s.o.	12,8	13,3	19,3	20,6	10,4	107	97	98	97	110	-17,6	26,1	31,7	98,3	294,7	56,4	56,4	56,4	

Source : Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour travail partagé.

² Les données relatives à la durée des prestations pour travail partagé sont présentées jusqu'en 2011-2012, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

³ Pour le rapport de contrôle et d'évaluation 2012-2013, la somme des chiffres de la mesure « Durée moyenne » des prestations pour travail partagé se fonde sur un échantillon de 100 % des données; les chiffres des années précédentes ont été mis à jour pour refléter cette réalité. Les chiffres des années précédentes se fondaient auparavant sur un échantillon de 10 % des données.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

Annexe 2.15 Supplément familial

	Nouvelles demandes ¹ avec supplément	% des demandes avec supplément (%)	Supplément hebdomadaire moyen (\$)	Prestations hebdomadaires moyennes (\$)	Montants versés (En millions de \$)						
					Écart (%)		2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
					2012-2013	2012-2013					
Province/territoire											
Terre-Neuve-et-Labrador	2 890	3,5	41	333	-6,4	4,3	4,6	5,3	5,9	5,4	
Île-du-Prince-Édouard	1 220	5,7	39	332	-8,9	1,6	1,7	2,0	2,2	2,0	
Nouvelle-Écosse	5 250	6,4	43	309	-6,1	7,1	7,5	8,1	8,9	8,6	
Nouveau-Brunswick	4 670	5,2	41	318	-5,8	5,5	5,8	6,3	7,0	7,2	
Québec	20 650	4,1	41	326	-6,0	17,9	19,0	23,6	26,2	23,7	
Ontario	33 140	5,7	43	303	-4,3	39,3	41,1	45,5	50,1	45,3	
Manitoba	4 960	8,5	51	323	2,3	6,4	6,3	7,1	8,4	7,1	
Saskatchewan	3 280	7,6	50	323	-8,9	4,1	4,5	5,8	6,3	5,3	
Alberta	6 760	4,6	43	318	-3,5	7,2	7,5	9,4	11,1	10,5	
Colombie-Britannique	11 800	5,6	41	305	-9,1	12,9	14,2	16,2	16,8	14,8	
Nunavut	70	5,1	34	417	80,4	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	
Territoires du Nord-Ouest	130	5,3	28	350	-49,8	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	
Yukon	40	1,5	40	349	-26,5	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	
Sexe											
Hommes	20 880	2,1	44	356	-7,4	20,1	21,7	26,4	30,0	24,8	
Femmes	73 980	8,8	42	301	-4,9	86,5	90,9	103,3	113,2	105,3	
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	11 870	6,1	37	268	-12,5	15,4	17,6	20,0	22,8	23,0	
25 à 44 ans	67 370	7,7	45	320	-5,1	78,9	83,1	95,6	104,7	94,1	
45 à 54 ans	13 790	3,4	37	319	3,0	11,0	10,7	12,7	14,2	11,9	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1 830	0,5	31	313	6,6	1,2	1,1	1,4	1,5	1,1	

Suite à la page suivante...

Annexe 2.15 Supplément familial (SUITE)

	Nouvelles demandes ¹ avec supplément	% des demandes avec supplément (%)	Supplément hebdomadaire moyen (\$)	Prestations hebdomadaires moyennes (\$)	Montants versés (En millions de \$)					
					Écart (%)		2010-2011	2009-2010	2008-2009	
					2011-2012-2012-2013	2012-2013				
	2012-2013	2012-2013	2012-2013	2012-2013						
Recours à l'assurance-emploi²										
Travailleurs de longue date	8 080	1,6	39	337	4,1	8,3	7,9	11,5	11,3	9,2
Prestataires occasionnels	76 460	7,9	44	307	-6,4	87,6	93,6	105,8	118,9	109,3
Prestataires fréquents	10 320	2,9	38	346	-3,2	10,7	11,1	12,4	12,9	11,7
CANADA	94 860	5,2	43	313	-5,4	106,6	112,6	129,7	143,2	130,2

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

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

² Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Annexe 2.16 Travail pendant une période de prestations^{1, 2}

Province/territoire	Nouvelles demandes de prestations régulières comportant du travail pendant la période de prestations ³						Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations ³						Rémunération hebdomadaire moyenne pendant une période de prestations ^{3, 4}						% de nouvelles demandes de prestations régulières ³					
	Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)		Écart (point de %) ⁴		Écart (%)		Écart (%)		Écart (%)			
	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012		
Terre-Neuve-et-Labrador	-2,3	45 880	46 940	49 730	49 660	48 410	-0,9	16,6	16,7	16,5	16,0	15,9	3,8	804	775	703	693	678	-1,4	67,4	68,8	67,3	66,6	68,5
Île-du-Prince-Édouard	-3,8	11 590	12 050	12 910	12 290	11 130	4,1	15,5	14,9	15,2	14,0	13,4	11,1	534	480	473	473	454	-1,8	64,3	66,1	67,5	65,6	62,8
Nouvelle-Écosse	2,8	44 640	43 440	46 300	43 870	39 130	-1,1	15,1	15,3	15,5	14,8	14,3	5,9	666	629	584	579	576	0,2	64,4	64,2	65,4	62,0	61,8
Nouveau-Brunswick	1,0	51 100	50 600	53 330	52 070	49 940	1,6	17,6	17,3	17,6	16,7	16,4	4,2	636	611	588	595	587	-0,1	67,2	67,3	68,8	68,6	68,1
Québec	4,7	292 240	279 040	314 070	312 130	272 230	-2,6	14,2	14,6	14,8	14,1	13,2	4,6	632	604	588	580	563	0,3	62,5	62,2	62,8	61,2	59,7
Ontario	1,3	199 650	197 130	244 040	260 960	173 370	-3,8	9,9	10,3	11,0	11,4	8,6	4,8	543	519	521	603	577	-1,7	46,8	48,5	49,3	47,6	44,7
Manitoba	2,0	18 570	18 210	22 080	18 190	14 750	-8,4	6,4	7,0	7,0	6,5	5,8	5,2	467	444	443	464	408	-0,7	46,9	47,6	50,7	45,2	45,2
Saskatchewan	-5,5	13 640	14 430	17 390	14 680	11 970	-3,4	7,1	7,3	7,9	7,1	6,6	11,0	550	495	571	613	548	-2,5	46,6	49,1	50,1	46,5	45,4
Alberta	-9,5	39 360	43 500	59 190	46 270	26 490	-9,9	7,0	7,8	8,2	7,3	5,6	2,1	741	727	616	645	600	-0,1	44,1	44,2	44,3	42,4	44,3
Colombie-Britannique	-3,2	82 140	84 830	105 030	97 930	62 810	-7,0	10,2	11,0	11,2	10,4	9,1	5,6	584	553	558	587	578	0,2	51,7	51,5	54,6	53,0	50,0
Nunavut	-33,9	370	560	470	450	220	42,3	11,2	7,9	6,3	7,4	6,0	37,3	827	603	573	623	488	-8,9	39,4	48,3	49,5	44,1	34,9
Territoires du Nord-Ouest	-19,3	670	830	910	790	690	-3,1	7,3	7,5	8,4	8,0	6,3	-11,6	637	721	676	628	564	-9,9	40,1	50,0	46,4	44,9	51,1
Yukon	3,6	1 140	1 100	1 110	1 120	1 000	-13,0	8,0	9,2	8,0	7,2	7,0	10,4	605	548	523	573	502	4,9	55,1	50,2	51,6	53,1	54,9
Sexe																								
Hommes	1,2	471 980	466 330	553 610	572 590	421 090	-1,1	12,4	12,5	12,7	12,3	11,4	4,6	762	728	695	716	713	0,0	54,1	54,1	54,5	54,2	53,3
Femmes	0,8	329 010	326 330	372 950	337 820	290 650	-4,1	12,7	13,2	13,2	13,0	11,9	4,6	406	388	382	388	373	-1,3	57,2	58,5	59,2	55,1	55,2
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-7,7	81 360	88 100	102 010	94 870	70 410	-0,3	9,8	9,8	9,5	9,2	8,7	6,6	492	462	438	448	448	0,0	53,5	53,5	52,9	50,7	50,6
25 à 44 ans	-0,6	358 920	360 930	424 110	422 960	333 970	-2,3	11,7	12,0	12,3	12,0	11,1	4,0	624	600	582	603	583	-0,1	56,3	56,4	56,2	54,6	54,1
45 à 54 ans	2,5	224 570	219 120	260 740	260 550	205 390	-2,5	14,2	14,6	14,7	14,3	12,8	4,3	680	652	632	665	635	-0,8	60,9	61,7	62,4	59,9	59,4
55 ans et plus (travailleurs âgés)	9,3	136 140	124 510	139 700	132 030	101 970	-6,4	13,2	14,1	14,2	13,8	12,6	5,5	562	533	509	532	511	-0,5	47,3	47,8	49,7	48,6	47,5

Suite à la page suivante...

Annexe 2.16 Travail pendant une période de prestations^{1, 2} (SUITE)

	Nouvelles demandes de prestations régulières comportant du travail pendant la période de prestations ³					Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations ³					Rémunération hebdomadaire moyenne pendant une période de prestations ^{3, 4}					% de nouvelles demandes de prestations régulières ³									
	Écart (%)		2010-2011-2012		2007-2008-2009-2010-2011-2012		Écart (%)		2010-2011-2012		2007-2008-2009-2010-2011-2012		Écart (%)		2010-2011-2012		2007-2008-2009-2010-2011-2012		Écart (point de %) ⁴		2010-2011-2012		2007-2008-2009-2010-2011-2012		
	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011-2012	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011-2012	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011-2012	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011-2012	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011-2012	2009-2010	2008-2009
Taux hebdomadaire de prestations																									
Moins de 100 \$	-16,9	1 430	1 720	2 600	2 130	2 120	5,8	11,0	10,4	10,9	10,8	11,9	-4,3	172	180	183	187	195	2,8	45,5	42,7	45,5	42,6	44,4	
101 \$ à 200 \$	-18,6	35 120	43 140	55 050	53 090	54 170	-1,8	11,7	11,9	12,6	12,5	11,6	-1,1	230	232	227	229	231	-0,9	48,4	49,3	50,0	48,4	48,8	
201 \$ à 300 \$	-5,9	137 500	146 080	166 820	159 100	141 910	-2,2	12,2	12,5	12,6	12,0	11,5	2,0	311	304	304	306	311	0,4	51,2	50,8	52,8	50,6	50,7	
301 \$ à 400 \$	-2,3	168 290	172 250	198 190	189 980	153 630	-4,4	12,4	13,0	13,0	12,3	11,4	0,7	406	403	402	411	416	-1,4	54,7	56,1	56,5	53,4	52,9	
Plus de 400 \$	6,8	458 650	429 470	503 900	506 110	359 910	-2,0	12,6	12,9	13,0	12,9	11,7	2,3	815	797	762	794	800	-0,8	57,7	58,5	58,4	57,2	57,1	
CANADA	1,1	800 990	792 660	926 560	910 410	711 740	-2,5	12,5	12,8	12,9	12,6	11,6	4,6	616	588	569	594	574	-0,4	55,4	55,8	56,3	54,6	54,1	

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

1 La définition du travail pendant une période de prestations englobe tous les prestataires qui ont gagné un revenu durant leur période de prestations d'assurance-emploi.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi régulières. Lorsque toutes les demandes d'assurance-emploi sont prises en compte, 811 200 demandes sur les 1 901 110 demandes reçues (42,7 %) en 2011-2012 signalaient du travail pendant une période de prestations.

3 Les données sur le travail pendant une période de prestations ont été décalées d'une année afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations étaient terminées.

4 Dû à un raffinement de la méthodologie, les chiffres de la mesure « Rémunération hebdomadaire moyenne pendant une période de prestations », pour l'année fiscale 2009-2010 et les précédentes, ont été mis à jour pour mieux refléter les données sur les gains liés au travail.

Annexe 2.17 Remboursement des prestations¹

Province/territoire ²	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations							Écart (%) 2010-2011	Montants remboursés (En millions de \$)					
	Écart (%)								2007	2008	2009	2010	2011	2010-2011
	2010-2011	2011	2010	2009	2008	2007	2011							
Terre-Neuve-et-Labrador	22,1	11 303	9 254	8 115	9 835	7 919	24,6	19,8	15,9	13,3	15,2	12,0		
Île-du-Prince-Édouard	20,0	1 020	850	751	1 094	1 038	21,2	1,8	1,5	1,2	1,9	2,0		
Nouvelle-Écosse	5,1	7 381	7 022	5 924	6 868	6 328	12,3	12,8	11,4	9,3	10,6	10,2		
Nouveau-Brunswick	11,3	5 711	5 130	4 919	5 736	5 246	17,1	9,3	8,0	7,2	7,7	7,1		
Québec	5,2	48 670	46 244	42 787	41 242	39 479	5,4	50,1	47,5	41,7	38,5	36,3		
Ontario	-16,4	46 060	55 090	59 627	54 754	50 923	-10,7	48,4	54,2	67,1	48,7	40,8		
Manitoba	0,6	3 113	3 094	2 789	2 225	2 204	5,6	3,7	3,5	3,3	2,3	2,1		
Saskatchewan	2,1	4 866	4 768	4 430	3 689	3 675	5,7	5,7	5,4	5,2	4,0	3,9		
Alberta	-8,5	27 053	29 553	22 491	17 143	17 057	-0,8	36,0	36,4	27,2	17,8	17,4		
Colombie-Britannique	-8,2	20 451	22 281	19 157	16 189	14 448	-5,2	24,1	25,5	21,3	15,8	13,6		
Nunavut ³	s.o.	48	0	0	1	0	s.o.	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0		
Territoires du Nord-Ouest	-12,2	380	433	357	288	338	-14,1	0,5	0,6	0,5	0,3	0,4		
Yukon	14,9	386	336	350	326	321	20,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4		
Sexe														
Hommes	-4,5	156 890	163 914	152 912	141 743	132 883	1,6	192,4	189,4	178,6	147,6	132,9		
Femmes	-1,4	19 885	20 165	18 800	17 665	16 106	-1,2	20,5	20,8	19,2	15,6	13,2		
Âge														
15 à 24 ans (jeunes)	4,1	6 741	6 478	4 521	5 158	4 619	9,4	7,6	7,0	4,8	5,0	4,2		
25 à 44 ans	-5,5	75 434	79 814	74 010	68 588	69 298	0,3	81,9	81,7	78,1	63,1	62,4		
45 à 54 ans	-8,4	49 850	54 400	54 303	49 766	43 355	-3,2	58,2	60,1	62,1	50,2	41,4		
55 ans et plus (travailleurs âgés)	2,5	44 450	43 387	38 878	35 896	31 717	6,1	65,2	61,5	52,8	45,0	38,2		
CANADA²	-4,1	176 475	184 079	171 712	159 408	148 989	1,3	212,9	210,2	197,8	163,2	146,2		

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

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 2011.

² Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national, car ce dernier comprend les non-résidents.

³ Les chiffres pour le Nunavut sous la mesure « Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations » ont été mis à jour pour les années 2010 et précédentes et ne concordent pas avec ceux des rapports précédents.

Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2011¹

	Cotisations d'assurance-emploi				Revenus d'emploi		Travailleurs				
	Total		Employeurs ²	Employés	Total des revenus d'emploi	Total des gains assurables	Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi	Gains assurables	
	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	(En millions de \$)	(En millions de \$)	(En millions de \$)	% du total national	Nombre	(En millions de \$)	(En millions de \$)	
Province/territoire de l'employeur											
Terre-Neuve-et-Labrador	290,5	1,5	166,0	124,5	10 342,2	1,3	6 998,0	271 090	1,5	38 151	25 814
Île-du-Prince-Édouard	78,7	0,4	45,0	33,8	2 496,5	0,3	1 898,7	81 120	0,4	30 775	23 406
Nouvelle-Écosse	516,0	2,7	291,8	224,2	17 456,8	2,3	12 601,3	487 260	2,7	35 826	25 862
Nouveau-Brunswick	420,9	2,2	238,7	182,2	14 015,7	1,8	10 240,0	405 410	2,2	34 572	25 258
Québec	3 481,4	18,3	1 945,3	1 536,1	153 289,7	19,9	109 139,6	4 136 960	22,9	37 054	26 382
Ontario	7 589,3	40,0	4 290,9	3 298,4	304 708,6	39,5	185 444,7	6 773 480	37,6	44 986	27 378
Manitoba	702,8	3,7	396,6	306,3	24 691,1	3,2	17 213,7	652 730	3,6	37 827	26 372
Saskatchewan	632,0	3,3	355,2	276,8	24 113,7	3,1	15 559,2	566 980	3,1	42 530	27 442
Alberta	2 724,0	14,4	1 536,3	1 187,7	122 448,6	15,9	66 787,9	2 270 030	12,6	53 941	29 422
Colombie-Britannique	2 441,9	12,9	1 384,6	1 057,2	94 457,2	12,2	59 434,2	2 304 230	12,8	40 993	25 794
Nunavut	25,7	0,1	14,7	11,1	1 133,1	0,1	629,1	22 310	0,1	50 789	28 199
Territoires du Nord-Ouest	41,8	0,2	23,7	18,1	1 892,2	0,2	1 017,7	32 450	0,2	58 310	31 363
Yukon	30,8	0,2	17,5	13,2	1 110,8	0,1	743,2	25 570	0,1	43 440	29 064
Sexe³											
Hommes	10 528,4	55,5	5 947,6	4 580,9	473 980,9	61,4	270 211,3	9 313 960	51,7	50 889	29 011
Femmes	8 443,3	44,5	4 756,3	3 687,0	297 938,5	38,6	217 393,1	8 708 640	48,3	34 212	24 963
Âge³											
15 à 24 ans (jeunes)	1 612,9	8,5	928,6	684,3	43 392,2	5,6	40 336,1	3 166 130	17,6	13 705	12 740
25 à 44 ans	8 953,3	47,2	5 050,8	3 902,5	339 775,2	44,0	230 016,7	7 531 180	41,8	45 116	30 542
45 à 54 ans	5 150,2	27,1	2 890,4	2 259,8	235 460,8	30,5	133 540,5	4 113 630	22,8	57 239	32 463
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3 254,9	17,2	1 833,9	1 421,1	153 250,8	19,8	83 698,7	3 208 340	17,8	47 766	26 088

Suite à la page suivante...

Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2011¹ (SUITE)

	Cotisations d'assurance-emploi			Revenus d'emploi		Travailleurs			
	Total (En millions de \$)	Employeurs ² (En millions de \$)	Employés (En millions de \$)	Total des revenus d'emploi (En millions de \$)	Total des gains assurables (En millions de \$)	Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi par travailleur (\$)	Gains assurables par travailleur (\$)
						% du total national	% du total national		
Industrie									
Secteurs des biens	4 274,5	2 423,8	1 850,7	184 118,3	109 142,8	3 526 990	19,6	52 203	30 945
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	226,7	130,9	95,8	8 217,6	5 608,0	323 310	1,8	25 417	17 346
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	404,8	226,0	178,8	26 752,4	10 275,3	256 660	1,4	104 233	40 035
Services publics	184,5	101,1	83,4	10 622,2	4 927,9	123 680	0,7	85 884	39 844
Construction	1 330,1	770,9	559,3	52 867,3	32 769,8	1 126 470	6,2	46 932	29 091
Fabrication	2 128,4	1 195,0	933,4	85 658,8	55 561,8	1 696 870	9,4	50 480	32 744
Secteurs des services	14 056,9	7 913,2	6 143,7	562 127,3	362 115,0	13 684 820	75,9	41 077	26 461
Commerce de gros	971,2	549,6	421,6	43 143,1	24 931,1	818 040	4,5	52 740	30 477
Commerce de détail	1 516,0	867,8	648,3	50 232,9	38 233,2	1 982 310	11,0	25 341	19 287
Transport et entreposage	849,1	476,8	372,3	32 932,3	21 914,6	711 560	3,9	46 282	30 798
Industrie de l'information et industrie culturelle	436,8	242,5	194,3	19 457,8	11 496,7	342 170	1,9	56 866	33 599
Finance et assurances	890,3	488,7	401,5	49 461,9	23 625,3	708 090	3,9	69 853	33 365
Services immobiliers, de location et de location à bail	288,2	165,3	122,9	12 720,8	7 204,3	298 070	1,7	42 677	24 170
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 040,5	588,9	451,6	53 515,7	26 694,3	919 940	5,1	58 173	29 017
Gestion de sociétés et d'entreprises	142,3	79,8	62,5	9 315,8	3 679,7	129 060	0,7	72 182	28 511
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	935,3	535,4	399,8	32 005,6	23 435,2	1 063 490	5,9	30 095	22 036
Services d'enseignement	1 490,5	823,8	666,7	58 048,7	39 387,2	1 295 890	7,2	44 794	30 394
Soins de santé et assistance sociale	1 666,4	938,0	728,4	59 242,6	43 504,1	1 462 310	8,1	40 513	29 750

Suite à la page suivante...

Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2011¹ (SUITE)

	Cotisations d'assurance-emploi			Revenus d'emploi			Travailleurs			
	Total		Employés (En millions de \$)	Total des revenus d'emploi		Total des gains assurables (En millions de \$)	Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi par travailleur (\$)	Gains assurables par travailleur (\$)
	(En millions de \$)	% du total national		(En millions de \$)	% du total national		Nombre	% du total national		
Arts, spectacles et loisirs	204,5	1,1	117,4	87,1	7 120,8	0,9	289 060	1,6	24 634	17 798
Hébergement et service de restauration	687,4	3,6	398,8	288,6	19 828,0	2,6	1 231 360	6,8	16 103	13 763
Autres services	648,0	3,4	373,2	274,7	22 686,6	2,9	697 970	3,9	32 504	23 075
Administration publique	2 290,6	12,1	1 267,0	1 023,5	92 414,9	12,0	1 735 500	9,6	53 250	34 463
Non classées	644,4	3,4	369,2	275,2	25 910,4	3,4	817 810	4,5	31 683	20 114
CANADA	18 975,8	100,0	10 706,2	8 269,6	772 156,1	100,0	18 029 620	100,0	42 827	27 050

Source : Agence du revenu du Canada, T4s avec revenu d'emploi en 2011.

¹ Étant donné que les paiements de cotisations sont administrés par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2011.

² Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé.

³ La somme des chiffres pour les catégories Sexe et Âge ne correspond pas au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2011¹

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Total des prestations régulières		Total des prestations de revenu		Ratio prestations régulières-cotisations	Ratio prestations de revenu-totales-cotisations	Ratio rajusté, prestations régulières-cotisations ²	Ratio rajusté, prestations de revenu-totales-cotisations ²
	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	% du total national				
Province / territoire³										
Terre-Neuve-et-Labrador	290,5	1,5	679,3	6,2	890,3	5,6	2,3	3,1	4,1	3,6
Île-du-Prince-Édouard	78,7	0,4	159,8	1,5	226,9	1,4	2,0	2,9	3,5	3,4
Nouvelle-Écosse	516,0	2,7	581,7	5,3	804,3	5,0	1,1	1,6	2,0	1,8
Nouveau-Brunswick	420,9	2,2	634,2	5,8	853,3	5,3	1,5	2,0	2,6	2,4
Québec ⁴	3 481,4	18,3	3 158,9	28,9	3 610,2	22,5	0,7	1,0	1,2	1,2
Ontario	7 589,3	40,0	3 251,5	29,7	5 331,8	33,2	0,4	0,7	0,7	0,8
Manitoba	702,8	3,7	246,7	2,3	461,5	2,9	0,4	0,7	0,6	0,8
Saskatchewan	632,0	3,3	209,7	1,9	383,9	2,4	0,3	0,6	0,6	0,7
Alberta	2 724,0	14,4	732,5	6,7	1 422,1	8,9	0,3	0,5	0,5	0,6
Colombie-Britannique	2 441,9	12,9	1 224,9	11,2	1 973,0	12,3	0,5	0,8	0,9	1,0
Nunavut	25,7	0,1	12,2	0,1	18,4	0,1	0,5	0,7	0,8	0,8
Territoires du Nord-Ouest	41,8	0,2	19,3	0,2	32,4	0,2	0,5	0,8	0,8	0,9
Yukon	30,8	0,2	20,4	0,2	28,5	0,2	0,7	0,9	1,1	1,1
Sexe										
Hommes	10 532,5	55,5	7 050,8	64,5	8 375,3	52,2	0,7	0,8	1,2	0,9
Femmes	8 443,3	44,5	3 880,1	35,5	7 661,3	47,8	0,5	0,9	0,8	1,1
Âge⁵										
15 à 24 ans (jeunes)	1 612,9	8,5	962,2	8,8	1 485,9	9,3	0,6	0,9	1,0	1,1
25 à 44 ans	8 953,3	47,2	4 730,4	43,3	8 435,2	52,6	0,5	0,9	0,9	1,1
45 à 54 ans	5 150,2	27,1	2 893,4	26,5	3 399,2	21,2	0,6	0,7	1,0	0,8
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3 254,9	17,2	2 345,0	21,5	2 716,2	16,9	0,7	0,8	1,3	1,0

Suite à la page suivante...

Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2011¹ (SUITE)

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Total des prestations régulières		Total des prestations de revenu		Ratio prestations régulières-cotisations	Ratio prestations de revenu-totales-cotisations	Ratio rajusté, prestations régulières-cotisations ²	Ratio rajusté, prestations de revenu-totales-cotisations ²
	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	% du total national				
Industrie										
Secteur des biens	4 274,5	22,5	4 410,1	40,3	5 451,9	34,0	1,0	1,3	1,8	1,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	226,7	1,2	546,7	5,0	642,4	4,0	2,4	2,8	4,2	3,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	404,8	2,1	192,7	1,8	241,9	1,5	0,5	0,6	0,8	0,7
Services publics	184,5	1,0	40,2	0,4	64,1	0,4	0,2	0,3	0,4	0,4
Construction	1 330,1	7,0	2 133,4	19,5	2 463,3	15,4	1,6	1,9	2,8	2,2
Fabrication	2 128,4	11,2	1 497,2	13,7	2 040,3	12,7	0,7	1,0	1,2	1,1
Secteur des services	14 056,9	74,1	6 195,4	56,7	10 148,6	63,3	0,4	0,7	0,8	0,9
Commerce de gros	971,2	5,1	480,0	4,4	753,7	4,7	0,5	0,8	0,9	0,9
Commerce de détail	1 516,0	8,0	719,7	6,6	1 132,9	7,1	0,5	0,7	0,8	0,9
Transport et entreposage	849,1	4,5	432,5	4,0	584,0	3,6	0,5	0,7	0,9	0,8
Industrie de l'information et industrie culturelle	436,8	2,3	141,0	1,3	227,0	1,4	0,3	0,5	0,6	0,6
Finance et assurances	890,3	4,7	183,4	1,7	424,1	2,6	0,2	0,5	0,4	0,6
Services immobiliers, de location et de location à bail	288,2	1,5	162,4	1,5	228,9	1,4	0,6	0,8	1,0	0,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 040,5	5,5	492,7	4,5	749,2	4,7	0,5	0,7	0,8	0,9
Gestion de sociétés et d'entreprises	142,3	0,7	65,1	0,6	99,6	0,6	0,5	0,7	0,8	0,8
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	935,3	4,9	762,6	7,0	1 011,5	6,3	0,8	1,1	1,4	1,3
Services d'enseignement	1 490,5	7,9	617,1	5,6	1 046,8	6,5	0,4	0,7	0,7	0,8

Suite à la page suivante...

Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2011¹ (SUITE)

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Total des prestations régulières		Total des prestations de revenu		Ratio prestations régulières-cotisations	Ratio prestations de revenu totales-cotisations	Ratio rajusté, prestations régulières-cotisations ²	Ratio rajusté, prestations de revenu totales-cotisations ²
	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	% du total national	(En millions de \$)	% du total national				
Soins de santé et assistance sociale	1 666,4	8,8	410,9	3,8	1 153,8	7,2	0,2	0,7	0,4	0,8
Arts, spectacles et loisirs	204,5	1,1	233,5	2,1	283,2	1,8	1,1	1,4	2,0	1,6
Hébergement et service de restauration	687,4	3,6	512,3	4,7	744,1	4,6	0,7	1,1	1,3	1,3
Autres services	648,0	3,4	380,0	3,5	581,5	3,6	0,6	0,9	1,0	1,1
Administration publique	2 290,6	12,1	602,1	5,5	1 128,2	7,0	0,3	0,5	0,5	0,6
Non classées	644,4	3,4	325,5	3,0	436,1	2,7	0,5	0,7	0,9	0,8
CANADA	18 975,8	100,0	10 931,0	100,0	16 036,6	100,0	0,6	0,8	1,0	1,0

Sources : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenu d'emploi en 2011; données administratives de l'assurance-emploi.

¹ Étant donné que les paiements de cotisations sont administrés par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2011.

² Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de manière à ce que le ratio national soit égal à un.

³ Les ratios prestations-cotisations (ratios P/C) sont déterminées selon la province et territoire de l'employeur dans le cas des cotisations, et selon la province et territoire du prestataire dans le cas des prestations. Ainsi, il est possible que certains des ratios P/C provinciaux et territoriaux soient sur ou sous-estimés lorsque les cotisations ne sont pas attribuées à la même province et territoire que l'emploi lui-même.

⁴ Le calcul des ratios prestations régulières-cotisations rajusté et non rajusté, pour le Québec, tient compte du fait que les employeurs et employés de la province ne paient pas de cotisations pour les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi et ce, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour incorporer ce fait, le total en cotisations pour le Québec, c.-à-d. le dénominateur des deux ratios, a été modifié à la hausse pour refléter le montant en cotisations que les employeurs et employés au Québec auraient versé à l'assurance-emploi s'ils avaient à payer des cotisations pour les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi.

⁵ La somme des chiffres pour la catégorie Âge ne correspond pas au total national en raison de certaines données manquantes dans cette catégorie.

ANNEXE 3

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PEMS



Annexe 3.1	Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail	270
Annexe 3.2	Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales	271
Annexe 3.3	PEMS – Définitions des programmes	272
Annexe 3.4	Vue d'ensemble des PEMS	273
Annexe 3.5	Clients des PEMS – Types de clients servis	274
Annexe 3.6	Nouvelles interventions liées aux PEMS	275
Annexe 3.7	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes	276
Annexe 3.8	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées	277
Annexe 3.9	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones	278
Annexe 3.10	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles	279
Annexe 3.11	PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales	280
Annexe 3.12	PEMS – Partie II – Dépenses finales	281
Annexe 3.13	Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales	282
Annexe 3.14	Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées	283
Annexe 3.15	Retours au travail, par intervention (PEMS)	284

Annexe 3.1 Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

Province/territoire	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers) ¹		
			2013-2014 EDMT	2012-2013 EDMT	2011-2012 EDMT
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	129 219	130 405	131 944
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	26 084	26 467	27 138
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1 ^{er} juillet 2009	79 013	79 606	80 269
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1 ^{er} avril 1997	89 763	90 142	91 078
Québec	21 avril 1997	1 ^{er} avril 1998	581 242	584 048	589 155
Ontario	23 novembre 2005	1 ^{er} janvier 2007	565 471	559 964	552 689
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	43 507	44 086	44 818
Saskatchewan	6 février 1998	1 ^{er} janvier 1999	36 426	37 092	37 766
Alberta	6 décembre 1996	1 ^{er} novembre 1997	109 143	108 678	106 925
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	280 647	280 013	278 689
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1 ^{er} octobre 1998	3 143	3 156	3 193
Yukon	8 juillet 2009	1 ^{er} février 2010	3 482	3 489	3 537
Nunavut	11 mai 2000	1 ^{er} avril 2000	2 859	2 854	2 799
Canada			1 950 000	1 950 000	1 950 000

¹ Les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 3.12.

Annexe 3.2 Partie II de l'assurance-emploi — Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataire actif » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des trois dernières années (ancien prestataire d'assurance-emploi). Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, sont également admissibles à titre d'anciens prestataires d'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les chômeurs qui ne sont ni des anciens prestataires ni des clients actifs de l'assurance-emploi sont considérés comme « non assurés » et n'ont droit qu'aux Services d'aide à l'emploi (SAE) et aux options libre service offertes par l'entremise du Service national de placement.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent un cadre pour la prestation des PEMS. Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux administrations provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes adaptés aux besoins régionaux et locaux du travail. Depuis la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon, le 1^{er} février 2010, l'ensemble des provinces et territoires est dorénavant entièrement responsable de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS établis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À l'appui de ces activités, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) 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. RHDC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des activités et des projets particuliers servant l'intérêt national en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le gouvernement fédéral demeure responsable de l'administration des prestations d'assurance-emploi offertes en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et des aspects du développement du marché du travail d'envergure nationale.

Pour plus d'informations au sujet des EDMT, veuillez consulter le site suivant : http://www.rhdcc.gc.ca/tra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml.

Apprentis

Les apprentis sont payés par leur employeur au cours de leur formation pratique. Pendant la période de formation en classe, les apprentis ont droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour bénéficier de ces prestations, les apprentis doivent obtenir une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon les priorités locales et régionales de la province ou du territoire, les apprentis peuvent recevoir un soutien supplémentaire en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir d'autres dépenses liées à leur formation en classe.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

RHDC négocie des ententes avec des organisations autochtones afin de leur permettre de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des services d'emploi destinés aux Autochtones à l'échelle communautaire. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) succède à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) qui a pris fin le 31 mars, 2010.

L'élimination progressive de la SDRHA et l'actualisation des programmes du marché du travail pour les Autochtones, que leur offre RHDC par l'entremise de la SFCEA, concordent avec la modernisation du processus administratif des subventions et contributions. La SFCEA vise à améliorer les résultats des Premières nations, des Métis et des Inuits sur le marché du travail grâce à l'acquisition de compétences axées sur la demande, à des partenariats stratégiques et à une responsabilisation accrue. Elle supporte également le développement d'une main d'œuvre autochtone qualifiée et représente l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emploi 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://jp-ge.hrdc-drhc.gc.ca>.

Annexe 3.3 PEMS — Définitions des programmes

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention.

L'Aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise.

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

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Les Suppléments de rémunération ciblés encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant un incitatif financier. Le Québec offre une mesure semblable — le Supplément de retour au travail — pour aider les bénéficiaires à assumer les coûts relatifs à un retour au travail (par exemple, de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Ces services comprennent notamment le counselling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, de l'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de cas et le suivi.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

Annexe 3.4 Vue d'ensemble des PEMS

Clients servis ¹		Ratio interventions-clients		Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Sexe		Clients	662 260	Femmes	45,4 %
Hommes	59,7 %	Interventions	1 064 279	Autochtones ³	6,7 %
Femmes	40,3 %	Ratio	1,61	Personnes handicapées ³	8,9 %
Âge²		Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble			
15 à 19 ans	5,1 %	Prestations d'emploi			
20 à 24 ans	14,3 %	Subventions salariales ciblées	1,2 %	Emplois	17 579 100
25 à 29 ans	13,4 %	Aide au travail indépendant	0,8 %	Taux de chômage	7,2 %
30 à 34 ans	12,8 %	Partenariats pour la création d'emplois	0,3 %	Marché du travail	
35 à 39 ans	11,5 %	Développement des compétences - régulier	5,5 %		
40 à 44 ans	11,0 %	Développement des compétences - apprentis	5,8 %		
45 à 49 ans	11,0 %	Suppléments de rémunération ciblés	0,5 %		
50 à 54 ans	9,8 %	Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi			
55 ans et plus	11,0 %	Services d'emploi	51,8 %		
Inconnu	0,0 %	Services de groupe	3,2 %		
Clients de l'assurance-emploi servis		Counselling individuel	29,7 %		
Prestataires actifs	76,1 %	Activités pancanadiennes			
Anciens prestataires	23,9 %				

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

1 Les clients ayant un genre inconnu ont été ajoutés à la catégorie hommes.

2 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.

3 Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.5 Clients des PEMS — Types de clients servis¹

Province/territoire	2012-2013							Nombre total de clients servis													
	Clients de l'assurance-emploi				Anciens prestataires servis	Nombre total de prestataires d'assurance-emploi servis	Clients servis non assurés														
	Prestataires actifs de l'assurance-emploi		Prestataires actifs servis																		
Nombre cible ²	9 700	9 124	3 032	10 080	9 365	11 971	25 081	20 707	3 844	2 788	18 234	13 303	144	93	113	—	—	—	241 834	647 127	
Terre-Neuve-et-Labrador	9 700	9 124	3 032	10 080	9 365	11 971	25 081	20 707	3 844	2 788	18 234	13 303	144	93	113	—	—	—	241 834	647 127	
Île-du-Prince-Édouard	2 848	3 032	10 080	9 365	11 971	25 081	20 707	3 844	2 788	18 234	13 303	144	93	113	—	—	—	—	—	—	15 133
Nouvelle-Écosse	10 250	10 080	9 365	11 971	25 081	20 707	3 844	2 788	18 234	13 303	144	93	113	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Nouveau-Brunswick	10 350	9 365	11 971	25 081	20 707	3 844	2 788	18 234	13 303	144	93	113	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Québec	136 500	119 771	66 748	11 744	10 161	39 823	31 953	370	275	160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Ontario	119 500	66 748	11 744	10 161	39 823	31 953	370	275	160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Manitoba	14 500	11 744	10 161	39 823	31 953	370	275	160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Saskatchewan	11 500	10 161	39 823	31 953	370	275	160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Alberta	26 700	39 823	31 953	370	275	160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Colombie-Britannique	50 000	31 953	370	275	160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Territoires du Nord-Ouest	370	314	338	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Yukon	275	338	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Nunavut	160	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Administrations centrale	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15 133
Total PEMS	392 653	312 553	7 351	92 740	405 293	241 834	647 127	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 028	7 351	7 782	100 522	420 426	241 834	662 260	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133
Canada	407 681	319 904	100 522	420 426	241 834	662 260	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133	15 133

Source : Ensemble des données sur les clients.

¹ Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013, à raison d'une entrée par client servi.

² Le nombre cible pour chaque administration correspond au nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis, sauf au Québec, où cet indicateur englobe à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont reçu des services.

Annexe 3.6 Nouvelles interventions liées aux PEMS¹

	2012-2013													Canada	
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont. ²	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt		AC
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	481	393	668	1 042	6 423	2 089	90	—	48	1 216	72	6	57	—	12 585
Aide au travail indépendant	171	147	454	258	1 918	2 269	196	87	237	2 498	19	7	—	—	8 261
Partenariats pour la création d'emplois	1 044	125	196	—	—	484	203	—	684	170	—	—	—	—	2 906
Développement des compétences - régulier	3 006	1 154	3 128	4 263	27 199	10 068	2 491	1 295	1 960	3 880	116	63	73	—	58 696
Développement des compétences - apprentis	1 981	301	1 642	2 338	—	16 580	3 775	6 652	18 454	9 211	122	190	46	—	61 292
Suppléments de rémunération ciblés	—	—	—	—	5 781	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5 781
Total - Prestations d'emploi	6 683	2 120	6 088	7 901	41 321	31 490	6 755	8 034	21 383	16 975	329	266	176	—	149 521
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	—	3 978	22 400	9 163	118 494	—	28 218	5 491	235 175	127 017	—	610	299	—	550 845
Services de groupe	—	—	1 346	—	32 339	—	—	557	—	—	—	—	—	—	34 242
Counselling individuel	12 369	1 548	5 852	14 694	45 590	142 224	17 698	4 447	—	70 659	892	3	—	—	315 976
Total - Mesures de soutien : SAE	12 369	5 526	29 598	23 857	196 423	142 224	45 916	10 495	235 175	197 676	892	613	299	—	901 063
<i>Total Mesures de soutien : SAE - sans les services de groupe</i>	12 369	5 526	28 252	23 857	164 084	142 224	45 916	9 938	235 175	197 676	892	613	299	—	866 821
Total - Prestations et mesures de soutien : SAE	19 052	7 646	35 686	31 758	237 744	173 714	52 671	18 529	256 558	214 651	1 221	879	475	—	1 050 584
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	309	187	341	387	3 058	4 947	3 930	1 738	2 493	7 480	253	340	142	82	25 687
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	19 361	7 833	36 027	32 145	240 802	178 661	56 601	20 267	259 051	222 131	1 474	1 219	617	82	1 076 271
Total global - sans les services de groupe	19 361	7 833	34 681	32 145	208 463	178 661	56 601	19 710	259 051	222 131	1 474	1 219	617	82	1 042 029

Source : Ensemble des données sur les participants.

¹ Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013.

² La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthodologie de reddition de comptes et compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données clients d'une année à l'autre.

Annexe 3.7 Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Femmes¹

	Nouvelles participantes, par intervention (%) — 2012-2013														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	60,7	47,3	50,3	37,9	44,9	45,8	35,6	—	64,6	43,6	12,5	50,0	22,8	—	45,0
Aide au travail indépendant	59,6	44,2	48,0	41,5	43,6	50,5	33,7	55,2	49,8	52,6	68,4	42,9	—	—	48,9
Partenariats pour la création d'emplois	52,0	38,4	57,7	—	—	63,6	32,5	—	51,0	28,2	—	—	—	—	50,8
Développement des compétences - régulier	51,0	55,8	53,1	49,4	45,3	51,1	50,2	50,3	61,8	50,2	16,4	47,6	52,1	—	48,7
Développement des compétences - apprentis	5,8	4,7	3,5	2,8	—	2,9	2,2	3,8	5,8	4,6	3,3	6,8	2,2	—	4,2
Suppléments de rémunération ciblés	—	—	—	—	44,1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	44,1
Total - Prestations d'emploi	38,7	45,1	39,2	33,9	45,0	25,5	22,2	11,8	13,0	25,1	13,7	18,4	29,5	—	30,0
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	—	53,1	50,8	46,3	46,5	—	50,6	38,7	50,5	46,3	—	49,3	40,8	—	48,5
Counselling individuel	51,8	53,4	50,6	42,6	42,6	49,6	48,8	43,6	—	46,3	27,6	33,3	—	—	47,5
Total - Mesures de soutien : SAE	51,8	53,2	50,8	44,0	45,4	49,6	49,9	40,9	50,5	46,3	27,6	49,3	40,8	—	48,1
Total - Prestations et mesures de soutien : SAE	47,2	51,0	48,7	41,5	45,3	45,3	46,3	27,9	47,4	44,6	23,8	39,9	36,6	—	45,5
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	27,5	33,2	42,8	36,7	45,9	40,6	45,7	40,9	38,3	39,5	39,5	37,9	35,9	70,7	41,3
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	46,9	50,5	48,7	41,4	45,3	45,1	46,3	29,0	47,3	44,5	26,5	39,4	36,5	70,7	45,4

Source : Ensemble des données sur les participants.

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2012-2013).

Annexe 3.8 Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes handicapées¹

	Nouveaux participants, par intervention (%) – 2012-2013														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	0,6	2,3	27,2	1,7	36,5	3,1	8,9	–	4,2	13,4	–	16,7	–	–	22,2
Aide au travail indépendant	–	2,7	9,3	0,8	1,6	–	8,2	8,0	1,7	15,3	–	–	–	–	5,9
Partenariats pour la création d'emplois	1,5	4,0	11,7	–	–	–	1,5	–	2,6	15,9	–	–	–	–	3,2
Développement des compétences – régulier	1,3	2,3	16,5	3,4	3,1	–	3,2	9,3	1,3	20,4	–	15,9	–	–	4,4
Développement des compétences – apprentis	–	–	0,4	0,2	–	–	–	1,0	–	0,3	–	–	–	–	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	3,7	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3,7
Total – Prestations d'emploi	0,9	2,1	12,6	2,2	8,3	0,2	1,6	2,4	0,2	8,2	–	4,1	–	–	4,2
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	14,5	23,5	12,5	9,0	–	10,5	17,2	2,9	23,5	–	17,5	–	–	10,6
Counselling individuel	0,3	6,7	32,3	9,1	3,5	3,1	6,2	10,9	–	23,1	0,6	66,7	–	–	8,6
Total – Mesures de soutien : SAE	0,3	12,3	25,3	10,4	7,5	3,1	8,9	14,4	2,9	23,4	0,6	17,8	–	–	9,9
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	0,5	9,5	23,1	8,3	7,6	2,6	7,9	9,0	2,7	22,2	0,4	13,7	–	–	9,0
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	2,3	9,6	7,3	4,4	0,5	6,8	4,6	2,5	2,2	2,5	1,2	2,6	–	3,7	3,5
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	0,5	9,5	22,9	8,3	7,5	2,7	7,7	8,5	2,7	21,5	0,5	10,6	–	3,7	8,9

Source : Ensemble des données sur les participants.

¹ Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2012-2013). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.9 Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones¹

	Nouveaux participants, par intervention (%) – 2012-2013														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	2,5	–	1,3	–	0,1	2,4	10,0	–	10,4	3,9	45,8	33,3	86,0	–	1,8
Aide au travail indépendant	1,8	3,4	4,2	–	0,1	1,5	8,7	6,9	0,8	3,6	10,5	14,3	–	–	2,2
Partenariats pour la création d'emplois	0,6	0,8	0,5	–	–	3,7	10,8	–	1,8	17,1	–	–	–	–	3,1
Développement des compétences – régulier	2,0	0,7	2,7	–	–	1,1	9,0	9,5	0,3	7,0	35,3	15,9	93,2	–	1,7
Développement des compétences – apprentis	0,2	–	0,1	–	–	0,1	1,6	1,8	0,1	0,4	4,9	–	4,3	–	0,4
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	0,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,1
Total – Prestations d'emploi	1,3	0,7	1,9	–	0,1	0,7	4,9	3,1	0,2	2,8	24,9	4,9	67,6	–	1,2
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	0,8	2,5	–	0,1	–	13,0	16,2	6,0	8,5	–	17,4	96,3	–	5,5
Counselling individuel	0,5	1,4	9,0	–	–	2,0	7,6	13,8	–	8,6	61,7	33,3	–	–	3,8
Total – Mesures de soutien : SAE	0,5	1,0	3,8	–	0,1	2,0	10,9	15,1	6,0	8,5	61,7	17,5	96,3	–	4,9
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	0,8	0,9	3,5	–	0,1	1,8	10,2	9,7	5,5	8,1	51,8	13,7	85,7	–	4,4
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	2,4	3,3	4,4	1,2	1,5	4,5	16,4	17,7	6,4	11,2	60,0	37,7	89,0	100,0	6,7

Source : Ensemble des données sur les participants.

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2012-2013). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.10 Membres des groupes désignés au titre des PEMs¹ — Minorités visibles²

	Nouveaux participants, par intervention (%) – 2012-2013														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	0,6	1,5	2,7	0,3	-	8,1	4,4	-	-	2,5	11,1	-	1,8	-	1,9
Aide au travail indépendant	-	3,4	2,0	0,4	-	7,9	3,6	10,3	2,1	1,9	5,3	-	-	-	3,2
Partenariats pour la création d'emplois	0,3	3,2	0,5	-	-	7,4	16,3	-	2,8	1,2	-	-	-	-	3,4
Développement des compétences - régulier	0,2	4,2	3,1	0,4	-	10,1	19,4	8,0	5,7	1,5	7,8	3,2	-	-	3,3
Développement des compétences - apprentis	-	-	-	-	-	0,1	0,7	0,6	-	0,1	0,8	-	-	-	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total - Prestations d'emploi	0,2	3,0	2,1	0,3	-	4,5	8,2	1,9	0,7	0,9	5,8	0,8	0,6	-	1,8
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	-	12,0	2,9	0,7	-	-	18,9	9,5	2,3	4,1	-	0,8	0,7	-	3,2
Counselling individuel	0,1	3,7	4,1	0,4	-	9,9	21,0	9,3	-	4,0	13,8	-	-	-	6,8
Total - Mesures de soutien : SAE	0,1	9,6	3,1	0,5	-	9,9	19,7	9,4	2,3	4,1	13,8	0,8	0,7	-	4,5
Total - Prestations et mesures de soutien : SAE	0,1	7,8	3,0	0,5	-	8,9	18,2	6,0	2,1	3,8	11,6	0,8	0,6	-	4,1
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	0,1	7,6	2,9	0,5	-	8,7	17,0	5,5	2,1	3,7	9,6	0,6	0,5	-	4,0

Source : Ensemble des données sur les participants.

1. Le Québec, le Nouveau-Brunswick 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.

2. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2012-2013). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.11 PEMS et activités pancanadiennes — Partie I — Dépenses finales¹

	(En milliers) par intervention — 2012-2013														
	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	646	800	1 404	2 505	7 985	5 713	1 429	449	1 414	1 470	126	9	—	—	23 950
Partenariats pour la création d'emplois ²	1 211	151	204	17	128	657	378	—	—	67	—	—	—	—	2 813
Développement des compétences	17 981	7 846	13 001	31 585	60 161	76 513	22 415	20 867	75 881	36 606	1 133	930	294	—	365 213
Total³	19 838	8 797	14 609	34 107	68 274	82 883	24 222	21 316	77 295	38 143	1 259	939	294	—	391 976

Source : Système de gestion ministériel.

¹ Lors des années précédentes, la source de données pour cette annexe était le Système de gestion du Ministère. Cependant, la mise en œuvre d'un nouveau système financier a débuté en 2012-2013.

À compter de cette année, les données seront tirées du Système des prestations et des trop-payés.

² Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

³ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Annexe 3.12 PEMS — Partie II — Dépenses finales¹

	(En milliers) par intervention — 2012-2013														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont. ²	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	5 320	2 014	1 010	3 144	41 698	3 900	477	—	451	9 123	186	8	588	—	67 919
Aide au travail indépendant	4 339	1 320	6 239	3 782	26 590	47 805	1 298	362	1 910	24 380	159	85	—	—	118 268
Partenariats pour la création d'emplois	7 444	1 446	1 094	—	—	4 040	1 646	—	6 394	2 408	—	—	—	—	24 473
Développement des compétences	87 190	14 423	43 338	48 838	264 481	231 030	22 560	27 960	70 041	100 923	1 023	2 056	938	—	914 800
Suppléments de rémunération ciblées	—	—	—	—	3 001	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3 001
Total - Prestations d'emploi	104 293	19 203	51 681	55 764	335 769	286 775	25 981	28 322	78 795	136 834	1 368	2 149	1 526	—	1 128 460
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	16 849	4 935	25 980	10 193	139 711	258 435	10 300	6 817	28 102	71 230	932	12 19	—	—	574 703
Total - Mesures de soutien : SAE	16 849	4 935	25 980	10 193	139 711	258 435	10 300	6 817	28 102	71 230	932	12 19	—	—	574 703
Total partiel - Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	121 142	24 138	77 661	65 957	475 481	545 210	36 280	35 139	106 897	208 064	2 300	3 368	1 526	—	1 703 163
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	6 374	2 329	1 945	7 622	108 303	14 454	7 005	1 703	1 781	4 540	345	108	143	—	156 651
Recherche et innovation	—	—	—	307	264	300	801	250	—	10 290	—	—	—	—	12 212
Total - Autres mesures de soutien	6 374	2 329	1 945	7 929	108 567	14 754	7 806	1 953	1 781	14 830	345	108	143	—	168 863
Total PEMS - Partie II	127 516	26 467	79 606	73 886	584 048	559 964	44 086	37 092	108 678	222 894	2 645	3 476	1 668	—	1 872 026
Contributions versées en trop ³	2 889	—	—	16 256	—	—	—	—	—	57 119	511	13	1 186	—	77 974
Activités pancanadiennes (détails - annexe 3.13)	2 044	494	1 846	1 529	9 662	21 803	14 476	11 498	13 268	14 328	2 395	1 196	2 737	56 148	153 422
Rajustement ⁴	(364)	27	(154)	(1 679)	(186)	(10 058)	(17)	(14)	(100)	(11 882)	(392)	(1)	(1 528)	(1 240)	(27 588)
Total comprenant les activités pancanadiennes	132 084	26 987	81 298	89 992	593 524	571 709	58 545	48 576	121 846	282 458	5 159	4 684	4 063	54 908	2 075 834
Frais d'administration relatifs aux EDMT ⁵	8 727	2 611	10 112	8 922	58 920	56 932	6 078	6 021	9 594	20 535	1 450	330	787	—	189 468

Sources : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires.

1 Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

2 Les dépenses de l'Ontario au titre des SSC (Placements avec mesures incitatives) ont été estimées par la province. À l'intérieur des états financiers de l'Ontario, les dépenses relatives aux SSC ont été ajoutées aux dépenses des SAE puisque ces interventions ont été intégrées dans le nouveau modèle de prestation de services afin d'offrir un maximum de flexibilité aux tiers responsables de l'offre des services.

3 Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2013-2014.

4 Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

5 Les frais administratifs incluent 179 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT, 10 millions de dollars en loyers, et 16 millions de dollars pour les accords supplémentaires en vertu des EDMT.

Annexe 3.13 Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi — Dépenses finales¹

	(En milliers) par intervention — 2012-2013														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Activités pancanadiennes – Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	1 825	225	1 596	1 302	9 006	20 525	14 145	11 253	12 882	13 881	2 132	980	2 461	875	93 089
Partenariats du marché du travail	218	269	250	227	656	1 278	330	245	386	446	263	216	276	43 654	48 713
Recherche et Innovation	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	11 619	11 619
Total – Fonds des programmes	2 044	494	1 846	1 529	9 662	21 803	14 476	11 498	13 268	14 328	2 395	1 196	2 737	56 148	153 422
Ententes de soutien avec les provinces et les territoires	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total global – Activités pancanadiennes	2 044	494	1 846	1 529	9 662	21 803	14 476	11 498	13 268	14 328	2 395	1 196	2 737	56 148	153 422

Source : Système de gestion ministériel.

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Annexe 3.14 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

Province/territoire	2012-2013											
	Clients qui sont retournés au travail ¹					Prestations non versées (en millions de \$) ¹						
	Objectifs ²	DC-Apprentis	Services de groupe	Autres ³	Total	Résultats c. objectifs (%)	Objectifs ²	DC-Apprentis	Services de groupe	Autres ³	Total ⁴	Résultats c. objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	5 800	1 573	-	4 541	6 114	105 %	24,5	18,6	-	11,8	30,4	124 %
Île-du-Prince-Édouard	1 901	248	-	1 691	1 939	102 %	8,5	3,2	-	4,3	7,5	89 %
Nouvelle-Écosse	6 500	1 175	99	3 985	5 259	81 %	25,0	13,2	0,8	11,8	25,7	103 %
Nouveau-Brunswick	8 700	1 544	-	6 471	8 015	92 %	34,2	15,2	-	12,4	27,6	81 %
Québec	50 900	-	6 178	43 579	49 757	98 %	156,2	-	51,6	178,9	230,5	148 %
Ontario	62 230	12 732	-	23 380	36 112	58 %	325,0	127,6	-	100,1	227,7	70 %
Manitoba	9 000	2 651	-	5 405	8 056	90 %	45,0	26,1	-	17,4	43,5	97 %
Saskatchewan	4 850	3 592	87	2 105	5 784	119 %	35,0	42,6	0,7	12,3	55,6	159 %
Alberta	-	12 596	-	11 090	23 686	-	-	138,1	-	81,5	219,6	-
Colombie-Britannique	30 000	7 071	-	9 706	16 777	56 %	124,0	74,1	-	38,5	112,5	91 %
Territoires du Nord-Ouest	223	23	-	162	185	83 %	3,0	0,4	-	1,8	2,2	72 %
Yukon	225	108	-	148	256	114 %	2,6	1,6	-	0,6	2,1	82 %
Nunavut	140	17	-	36	53	38 %	0,9	0,2	-	0,2	0,4	45 %
Canada	180 469	43 330	6 364	112 299	161 993	90 %	783,9	460,8	53,1	471,6	985,4	126 %

Source : Ensemble des données sur les résultats.

¹ Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 6 932 retours au travail et par 14,4 millions de dollars en prestations non versées.

² Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEIMS.

³ La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEIMS. 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.

⁴ Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

Annexe 3.15 Retours au travail, par intervention (PEMS)¹

	2012-2013														
	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	207	167	121	585	1 264	766	61	—	8	16	13	1	8	—	3 217
Aide au travail indépendant	110	118	228	167	1 113	229	76	27	81	547	9	2	—	—	2 707
Partenariats pour la création d'emplois	348	88	66	—	—	99	83	—	159	25	—	—	—	—	868
Développement et compétences - régulier	1 644	614	986	3 138	8 277	1 315	805	404	164	1 006	69	28	10	—	18 460
Développement et compétences - apprentis ²	1 573	248	1 175	1 759	—	12 974	2 764	3 866	12 596	7 122	27	109	17	—	44 230
Suppléments de rémunération ciblés	—	—	—	—	4 160	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4 160
Total - Prestations	3 882	1 235	2 576	5 649	14 814	15 383	3 789	4 297	13 008	8 716	118	140	35	—	73 642
Mesures de soutien - SAE															
Services d'emploi	—	495	1 921	879	23 367	5	2 489	504	10 678	5 342	—	116	18	—	45 814
Services de groupe	—	—	99	—	6 178	—	—	87	—	—	—	—	—	—	6 364
Counselling individuel	2 232	209	663	1 487	5 398	20 723	1 778	896	—	2 719	67	—	—	—	36 172
Total - Mesures de soutien : SAE	2 232	704	2 683	2 366	34 943	20 728	4 267	1 487	10 678	8 061	67	116	18	—	88 350
Total - Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	6 114	1 939	5 259	8 015	49 757	36 111	8 056	5 784	23 686	16 777	185	256	53	—	161 992
Objectifs	5 800	1 901	6 500	8 700	50 900	62 230	9 000	4 850	—	30 000	223	225	140	—	—
Résultats c. objectifs (%)	105,4 %	102,0 %	80,9 %	92,1 %	97,8 %	58,0 %	89,5 %	119,3 %	—	55,9 %	83,0 %	113,8 %	37,9 %	—	—

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC).

¹ Les résultats se rapportent uniquement à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones n'étaient pas disponibles.

² Les résultats concernant le volet Apprentis d'ou DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

ANNEXE 4

PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES SUR L'ADMINISTRATION DU RÉGIME



Annexe 4.1	Prestation de services	286
Annexe 4.2	Centres d'appels	287
Annexe 4.3	Services mobiles externes	288
Annexe 4.4	Relevés d'emploi (RE) électroniques	289
Annexe 4.5	Traitement des demandes d'assurance-emploi	290
Annexe 4.6	Services électroniques	291
Annexe 4.7	Opérations des Services d'intégrité	292

Annexe 4.1 Prestation de services¹

Région	Demandes en personne relatives à l'assurance-emploi ²					Visites sur le site Web de Service Canada ³					Visites sur le site Web qui comprennent la page d'index de l'assurance-emploi ⁴					Sessions dans Mon dossier Service Canada ^{5, 6}					Points de service pour la prestation des programmes de l'assurance-emploi ⁷				
	Écart (%)		(En millions)			Écart (%)		(En millions)			Écart (%)		(En millions)			Écart (%)		(En millions)			Écart (%)		(Nombre)		
	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Atlantique	-20,0	0,8	1,0	0,9	0,7	8,0	8,6	s.o.	s.o.	s.o.	-11,1	0,8	0,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0	88	91	91	91
Québec	-18,8	1,3	1,6	1,4	1,3	19,4	18,9	s.o.	s.o.	s.o.	-4,2	2,3	2,4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-8,5	107	117	115	116
Ontario	-15,0	1,4	1,6	1,7	1,9	29,0	28,7	s.o.	s.o.	s.o.	7,1	3,0	2,8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-0,5	197	198	202	201
Ouest	-13,3	1,3	1,5	1,6	1,7	20,7	20,9	s.o.	s.o.	s.o.	-4,5	2,1	2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-2,7	216	222	225	223
NATIONAL	-14,0	4,9	5,7	5,9	5,1	77,1	76,5	67,0	55,1	33,0	-1,2	8,2	8,3	s.o.	s.o.	18,9	23,4	15,9	14,7	9,9	-2,7	608	625	633	650

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

- Les écarts entre les totaux et la somme des calculs régionaux peuvent être attribuables à l'arrondissement des chiffres.
- Les chiffres peuvent englober de multiples demandes provenant d'un même client. Les statistiques comprennent les clients ayant reçu des services en personne et ceux ayant reçu un service par le biais d'un ordinateur PASC (poste d'accès de service aux citoyens).
- La répartition par région des visites sur le site Web de Service Canada n'était pas disponible avant 2011-2012, car le mode de saisie des données ne permettait pas de faire le suivi des visites à l'échelon régional au cours des années antérieures. En 2011, Service Canada a remplacé l'ancien mécanisme de saisie des données.
- Cela représente le nombre de visites sur le site Web pour des renseignements généraux au sujet de l'assurance-emploi. La valeur totale ne suppose aucun croisement entre les pages en anglais et celles en français. La répartition par région est une estimation fondée sur des échantillons d'environ 500 000 demandes de page par mois. Les statistiques n'étaient pas disponibles avant 2011-2012.
- On estime que 88 % des activités sur MDSC ont continué d'être liées à des fonctions de l'assurance-emploi. La répartition par région des sessions dans Mon dossier Service Canada (MDSC) n'est pas disponible. Le système de contrôle des données pour MDSC étant un portail d'information sécurisé, Service Canada ne l'utilise pas pour recueillir des renseignements personnels sur les clients. Cette information serait toutefois nécessaire pour être en mesure de répartir les données par région.
- Pour l'analyse des données, veuillez consulter la section 1.1.1 Assurance-emploi : Services électroniques du chapitre 4, administration du régime.
- Les valeurs correspondent aux points de service qui étaient en place le 31 mars pour chaque exercice financier.

Annexe 4.3 Services mobiles externes

Région	Toutes les demandes d'information relatives à l'assurance-emploi – Citoyens ¹				Employés approchés susceptibles d'être mis à pied de façon massive ²				Employeurs approchés ³									
	Écart (%)		(Nombre)		Écart (%)		(Nombre)		Écart (%)		(Nombre)							
	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009				
Atlantique	-4,6	209	219	254	82	s.o.	100,6	1 382	689	1 054	1 617	s.o.	-48,3	154	298	351	1 067	s.o.
Québec	-20,8	461	582	849	151	s.o.	-15,7	6 331	7 509	11 710	3 723	s.o.	-57,7	771	1 822	35 158	6 974	s.o.
Ontario	-1,8	1 003	1 021	963	664	s.o.	25,7	6 621	5 267	3 773	16 684	s.o.	-55,1	962	2 144	4 291	9 903	s.o.
Ouest	3,9	318	306	413	131	s.o.	20,3	2 598	2 160	2 309	3 268	s.o.	41,1	594	421	595	2 521	s.o.
NATIONAL	-6,4	1 991	2 128	2 479	1 028	s.o.	8,4	16 932	15 625	18 846	25 292	s.o.	-47,0	2 481	4 685	40 395	20 465	s.o.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

1.2.3 La répartition par région n'est pas disponible pour l'exercice 2008-2009, puisque Service Canada n'offrait pas encore de services mobiles externes.

Annexe 4.4 Relevés d'emploi (RE) électroniques¹

	Nouvelles inscriptions aux RE Web						RE soumis de façon électronique par les employeurs ²						Distribution de RE (Papier vs RE électronique) par région ³									
	(Nombre)						(Nombre)						Écart (%)									
	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%)				
Atlantique	2 924	3 095	3 121	3 387	1 886	5,4	378 528	359 101	321 480	271 037	227 769	5,0	9,0	40,9	55,5	44,5	50,0	50,0	42,4	57,6	34,6	65,4
Québec	10 404	9 727	10 990	9 707	9 046	7,4	1 532 848	1 427 301	1 252 792	1 101 095	961 772	7,0	8,0	35,2	61,2	38,8	44,4	44,4	48,8	51,2	40,9	59,1
Ontario	11 749	18 918	19 082	15 564	7 968	3,3	2 232 140	2 161 539	1 860 450	1 612 055	1 339 935	3,0	14,0	70,5	66,4	33,6	60,6	39,4	50,4	49,6	38,1	61,9
Ouest	13 853	13 278	8 563	10 369	8 412	8,9	1 973 827	1 812 232	1 575 802	1 368 157	1 308 633	9,0	11,0	24,7	71,3	28,7	65,2	34,8	55,9	44,1	47,7	52,3
Total ⁴	39 000	45 097	41 809	39 125	27 386	5,8	6 247 235	5 904 097	5 150 249	4 474 093	3 951 815	6,0	11,0	30,3	65,8	34,2	60,0	40,0	51,0	49,0	41,4	58,6

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service corporatif d'information sur les clients (SCC ou Easy Access) - Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : deuxième copie des RE électroniques sur support-papier chargés dans le SCC).

1 Pour la répartition des pourcentages de RE soumis de façon électronique comparativement aux RE soumis sur support-papier, veuillez consulter la section II, 2.1 *Relevé d'emploi électronique* du chapitre 4, Administration du régime.

2 Les relevés d'emploi électroniques regroupent les RE émis au moyen du RE Web et du Transfert automatisé protégé (TAP).

3 La distribution régionale des relevés d'emploi électroniques et des relevés soumis sur support-papier se fonde sur le code postal et l'indicateur régional téléphonique.

4 Certains employeurs situés aux États-Unis ont des employés au Canada, ce qui explique les petites variations dans les totaux puisque leurs données ne sont pas prises en compte dans la répartition par région.

5 La variation en % représente la variation en pourcentage de la répartition des volumes de relevés d'emploi sous forme papier et sous forme électronique.

Annexe 4.5 Traitement des demandes d'assurance-emploi

	Demandes d'assurance-emploi traitées				Taux d'exactitude des versements ^{1,2}				Taux d'exactitude du traitement ³				Rapidité du paiement				Prestations versées au moyen du dépôt direct													
	Écart (%)	(Nombre)			Écart (%)	%			Écart (%)	%			Écart (%)	%			Écart (%)	%												
	2011-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2013	2012-2013	2010-2011	2009-2010	2008-2009									
Région																														
Atlantique	-4,6	367 938	385 658	390 928	384 085	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	4,3	94,7	90,8	94,9	s.o.	s.o.	77,5	73,7	85,2	88,0	76,8	2,6	90,3	88,0	81,8	79,2	74,1		
Québec	-1,2	829 635	839 999	847 166	880 628	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,1	91,5	90,5	93,2	91,4	91,7	15,6	82,4	71,3	84,1	86,1	81,7	1,6	92,7	91,2	86,5	84,1	84,3	
Ontario	-4,1	876 935	914 101	911 555	1 097 182	1 062 560	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-0,1	80,5	80,6	84,4	84,0	82,0	-0,7	70,6	71,1	83,9	84,8	77,7	2,6	90,8	88,5	82,6	80,4	80,1	
Ouest	-3,2	694 316	717 352	758 560	888 774	731 988	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-0,7	84,3	84,9	86,3	s.o.	s.o.	-1,6	68,4	69,5	83,1	79,7	77,3	1,8	89,6	88,0	82,1	79,1	78,7	
NATIONAL	-3,1	2 768 824	2 857 110	2 902 395	3 294 697	3 059 261	-1,2	94,1	95,2	94,0	96,1	95,7	1,2	86,9	85,9	88,8	87,9	87,1	4,8	74,5	71,1	83,9	84,2	78,6	2,2	90,9	88,9	85,2	80,7	79,7

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

1 Les vérifications de l'exactitude des paiements (VEP) de l'assurance-emploi ne peuvent fournir de résultats à l'échelon régional, car la taille de l'échantillon (échantillon aléatoire de 500 demandes d'assurance-emploi par année) est trop restreinte pour produire des résultats statistiquement valides. Seuls les résultats à l'échelle nationale sont disponibles à un seuil de confiance de 95 %, avec une marge d'erreur de ±5 %.

2 Pour l'analyse des taux d'exactitude des versements par source, veuillez consulter la section III, 1.1 Assurance-emploi : Services électroniques du chapitre 4, Administration du régime.

3 Avant l'exercice 2010-2011, les résultats étaient présentés par province et non par région.

Annexe 4.6 Services électroniques

Région	Demandes soumises en ligne (%)				Demandes partiellement ou entièrement automatisées (%)						
	Écart (%) 2011-2012- 2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%) 2011-2012- 2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Atlantique	0,3	98,8	98,5	98,3	98,4	98,3	98,3	98,3	98,3	97,0	97,0
Québec	0,2	97,9	97,7	97,2	96,7	97,0	96,6	60,5	59,1	47,2	35,6
Ontario	0,5	98,4	97,9	96,2	96,4	96,6	65,5	59,0	56,7	44,0	32,5
Ouest	0,5	98,6	98,1	97,7	97,1	97,7	61,6	55,8	53,9	39,2	28,6
NATIONAL	0,4	98,4	98,0	97,2	96,9	97,2	65,7	59,7	57,9	44,8	33,5

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

ANNEXE 5

FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI



Annexe 5.1	Compte des opérations de l'assurance-emploi.	294
-------------------	--	------------

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi

	2012-2013	2011-2012
	(En millions de \$)	
Revenus et financement		
Cotisations¹	20 795,7	18 938,3
Intérêts²	27,6	20,9
Pénalités	59,1	49,7
Total – Financement des mesures du Plan d'action économique	-10,6	117,7
Cinq semaines supplémentaires	-0,9	116,0
Fonds supplémentaires pour la formation	-9,9	-22,5
Travail partagé	0,0	0,0
Initiative d'aide à la transition de carrière	0,2	24,2
Total – Revenus et financement	20 871,8	19 126,6
Dépenses³		
Partie I : prestations de revenu	15 240,9	15 797,1
Prestations régulières	10 503,6	11 220,8
Prestations de pêcheur	262,9	266,1
Prestations pour travail partagé	25,6	33,5
Prestations spéciales	4 448,9	4 276,7
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	2 075,8	2 081,7
Prestations d'emploi ⁴	-0,4	-0,7
Mesures de soutien	150,8	154,8
Ententes sur le développement du marché du travail	1 925,4	1 927,6
Remboursement des prestations⁵	217,7	-231,1
Frais d'administration	1 791,1	1 906,8
Créances irrécouvrables	3,0	122,9
Total des dépenses	18 887,2	19 677,3
Solde annuel	1 984,7	-550,8
Solde cumulé au début de l'année	-7 948,2	-7 397,4
Solde cumulé à la fin de l'année	-5 963,5	-7 948,2

Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2013, volume I : Revue et états financiers consolidés* (receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2013).

¹ Les cotisations d'assurance-emploi figurant dans les états financiers du gouvernement du Canada et dans le budget fédéral ne comprennent pas les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur.

² Les intérêts comprennent tous les intérêts accumulés sur le solde du receveur général du Canada et sur les créances en souffrance.

³ Les dépenses indiquées au chapitre 2 du présent rapport sont fondées sur des données administratives. Elles peuvent différer de celles qui sont consignées dans les états financiers intégrés aux Comptes publics du Canada en raison de certaines différences d'ordre méthodologique.

⁴ Depuis 2010-2011, les prestations d'emploi relevant de la partie II de l'assurance-emploi ne sont offertes que par les provinces et les territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail; ainsi, aucune nouvelle dépense n'était associée à ces prestations. Les dépenses négatives de 0,4 million de dollar en 2011-2012 et de 0,7 million de dollars en 2010-2011 correspondent aux remboursements de prestations d'emploi et aux versements excédentaires rattachés aux dépenses de l'exercice précédent.

⁵ Ces remboursements correspondent à des sommes versées à des prestataires à revenu élevé ou à des sommes à recouvrer auprès de ceux-ci.

ANNEXE 6

PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AU CHAPITRE 2

1. Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi

Auteurs(s)

Statistique Canada

Objectif(s)

L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) fournit des renseignements sur les chômeurs, qu'ils soient ou non éligibles à des prestations d'assurance-emploi ou qu'ils en fassent la demande.

Principales constatations citées dans le rapport

- En 2012, 81,9 % des chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi, dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères prescrits par le régime, étaient éligibles aux prestations d'assurance-emploi.
- Parmi les 1 310 000 chômeurs en 2012, 808 000 étaient couverts par le régime d'assurance-emploi, puisqu'ils avaient cotisé au régime au cours des 12 mois précédant leur perte d'emploi. Ils représentaient 61,7 % de tous les chômeurs.

Disponibilité

Les résultats de l'ECAE de 2012 sont affichés sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/131115/dq131115b-fra.htm>.

2. *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*

Auteurs(s)

Constantine Kapsalis, *Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s)

Cette étude analyse les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent. L'étude rend compte de l'évolution des revenus de chaque personne avant, pendant et après le versement de prestations d'assurance-emploi, et de l'influence de ces prestations sur la consommation des ménages.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le prestataire d'assurance-emploi moyen a subi une baisse de revenu de 38 % au cours de l'année pendant laquelle il a touché des prestations. Le facteur compensatoire le plus important a été l'assurance-emploi, qui a remplacé environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance a été les revenus de placement, qui ont remplacé environ 9 % de la rémunération perdue. D'autres sources de revenus ont joué un rôle moins important.

- Les familles à faible revenu ont bénéficié d'un remboursement de cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne ont touché 34 % des prestations totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations en 2007. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi avait réduit de moitié l'incidence de faible revenu chez les prestataires (de 14 % à 7 %) pendant cette période.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

3. Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009

Auteurs(s)

Ross Finnie, *Queen's University School of Policy Studies*; et Ian Irvine, *Concordia University* pour RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude a pour objectif d'enquêter sur la mesure selon laquelle le régime d'assurance-emploi du Canada a redistribué le pouvoir d'achat au cours de la récente récession économique. Plus précisément, l'enquête vise la période de 2007 à 2009, même si les résultats de la période allant de 2002 à 2006 y sont également présentés afin de situer la période de récession dans un contexte à plus long terme.

Principales constatations citées dans le rapport

- L'assurance-emploi redistribue le revenu dans une large mesure lorsque les gains individuels constituent l'unité d'analyse. Les déciles inférieurs de la distribution profitent autant aux contributions qu'aux prestations.
- L'effet redistributif quantitatif de l'assurance-emploi en 2009 semble avoir été presque deux fois plus important qu'en 2007.

- En 2007 et 2008, le Québec comptait le plus grand nombre de bénéficiaires de prestations (même en ne tenant pas compte des prestations familiales). Cependant, cette tendance s'est renversée en 2009 : les prestations versées au Québec ont augmenté de 20 %, alors que les prestations versées en Ontario ont augmenté de près de 50 %, reflétant à quel point la récession a touché plus durement le secteur de l'emploi en Ontario qu'au Québec.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

4. *Inflation and Fixed Dollar Thresholds: The EI Family Supplement*

Auteurs(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document examine comment l'éligibilité au supplément au revenu familial offert aux prestataires de l'assurance-emploi qui ont un revenu familial net de moins de 20 921 \$ aurait pu évoluer si le seuil avait été indexé selon la mesure de l'inflation des prix.

Principales constatations citées dans le rapport

- De 2001 à 2010, le nombre de ménages au Canada qui serait éligible au supplément au revenu familial a chuté de près de 20 %. De façon similaire, la valeur réelle du supplément a chuté de près de 14 % au cours de la même période.
- Si l'on avait eu recours au même indice qui est utilisé pour ajuster le maximum des gains assurables pour l'indexation de l'éligibilité au supplément aux familles, le seuil pour le versement complet du supplément aurait été de 23 174 \$ en 2010.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

5. Remboursement des cotisations de l'assurance-emploi : analyse des tendances de 1997 à 2011

Auteurs(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude examine comment le remboursement de la cotisation à l'assurance-emploi pour les personnes dont les gains assurables sont inférieurs à 2000 \$ au cours d'une année d'imposition aurait évolué si le seuil avait été indexé au salaire minimum en vigueur au Canada.

Principales constatations citées dans le rapport

- Au fil du temps, le nombre de personnes qui ont reçu un remboursement de cotisations a chuté, passant de 5,6 % des Canadiens qui ont produit une déclaration de revenus en 1997 à 3,8 % en 2011. La valeur moyenne du remboursement a également chuté, passant de 29 \$ en 1997 à 16,70 \$ en 2010. Cette réduction est principalement attribuable à la diminution constante du taux de cotisation à l'assurance-emploi depuis 1997.
- En 2011, on a évalué à environ 1,1 million le nombre de personnes qui auraient reçu un remboursement de cotisations en vertu d'un seuil indexé, comparativement aux 622 000 personnes qui en ont réellement obtenu un. Le montant total du remboursement en dollars en 2009 aurait augmenté jusqu'à un sommet de 27 à 29 millions de dollars, soit environ 2,5 fois la somme qui a réellement été déboursée.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

6. *EI Hiring Credit for Small Businesses: Analysis based on the 2011 T4 file*

Auteurs(s)

Constantine Kapsalis, *Data Probe Economic Consulting Inc.* pour EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude présente une description des entreprises qui ont bénéficié du Crédit à l'embauche visant les petites entreprises en 2011.

Principales constatations citées dans le rapport

- Environ 538 750 entreprises, représentant 61 % de toutes les entreprises de 2011, ont eu droit au Crédit à l'embauche visant les petites entreprises. Plus de 56 % des entreprises qui ont bénéficié du crédit comptaient moins de cinq employés.
- Le crédit moyen était de 386 \$ par entreprises prestataires, soit une réduction des cotisations à l'assurance-emploi de 15,3 % pour un total de 208 millions de dollars.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

7. L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : travailleurs ayant un emploi à temps partiel, à court terme et saisonnier

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude analyse le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi au moment de la cessation d'emploi ainsi que l'utilisation des prestations régulières selon le type d'emploi des personnes en chômage en raison d'une pénurie de travail. L'étude établit une comparaison du point de vue de l'assurance-emploi entre les caractéristiques

des particuliers qui, avant de connaître une cessation d'emploi, avaient occupé un emploi permanent à temps plein et celles des chômeurs dont l'emploi avait été un emploi non permanent à temps plein, un emploi permanent à temps partiel, un emploi non permanent à temps partiel ou un emploi saisonnier au cours des années 2005 à 2010.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le taux d'éligibilité des travailleurs permanents à temps plein qui avaient connu une cessation d'emploi était de 85,7 %, alors qu'il variait entre 64 % et 76 % chez les personnes ayant occupé un autre type d'emploi avant de cesser de travailler.
- Les profils d'éligibilité à l'assurance-emploi selon le type d'emploi étaient très similaires à ceux des autres travailleurs ayant accumulé des heures de travail assurées.
- Parmi les travailleurs éligibles à l'assurance-emploi qui avaient connu une cessation d'emploi, 61 % ont touché des prestations régulières. Le taux d'utilisation s'établissait à 68 % chez ceux dont l'emploi était permanent et à temps plein avant leur cessation d'emploi, tandis qu'il était inférieur à 60 % dans le cas des personnes éligibles qui avaient occupé un autre type d'emploi.
- En maintenant les autres facteurs constants, le taux de probabilité d'utiliser les prestations était semblable chez les travailleurs permanents et les travailleurs saisonniers qui étaient éligibles à l'assurance-emploi avant leur cessation d'emploi. Parmi les personnes éligibles qui avaient cessé de travailler, le taux d'utilisation chez les travailleurs non permanents était de 8 à 11 points de pourcentage de moins que celui des travailleurs ayant occupé un emploi permanent et à temps plein.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

8. L'assurance-emploi (a.-e.) et les groupes socioéconomiques clés

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document porte sur trois indicateurs de l'accès à l'assurance-emploi (la couverture du régime, l'éligibilité à l'assurance-emploi et les demandes de prestations d'assurance-emploi) pour quatre groupes socioéconomiques clés (les femmes, les jeunes, les immigrants et les chefs de famille monoparentale) pour les années 2009 et 2010. L'étude avait pour but d'évaluer les écarts dans l'accessibilité de ces groupes à l'assurance-emploi et d'en déterminer la source.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le taux de couverture de l'assurance-emploi était statistiquement et significativement plus faible chez les femmes que chez les hommes (63,5 % contre 70,2 %), chez les jeunes (15 à 24 ans) que chez les personnes plus âgées (59,4 % contre 70,5 %), chez les immigrants comparativement aux gens qui ne l'étaient pas (56,2 % contre 71,2 %) et chez les chefs de famille monoparentale comparativement aux personnes vivant une autre situation familiale (56,8 % contre 68,7 %).
 - Ces écarts sur le plan de la couverture s'expliquent essentiellement par la forte proportion de prestataires au sein de ces groupes socioéconomiques qui n'avaient pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'avaient jamais travaillé.

- Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi était statistiquement et significativement plus faible chez les femmes que chez les hommes (65,8 % contre 72,3 %), chez les jeunes que chez les personnes plus âgées (29,2 % contre 82,2 %) et chez les chefs de famille monoparentale comparativement aux personnes vivant une autre situation familiale (48,3 % contre 71,7 %).
 - La grande proportion de femmes qui ont quitté leur emploi sans motif acceptable selon le régime d'assurance-emploi est l'une des raisons pour lesquelles leur taux d'éligibilité était plus faible. Le grand nombre de jeunes et de chefs de famille monoparentale qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études, et qui n'avaient pas accumulé assez d'heures assurables, explique leur faible taux d'éligibilité à l'assurance-emploi.
- Le taux de demandes d'assurance-emploi était statistiquement et significativement plus faible chez les jeunes que chez les prestataires plus âgés (84,5 % contre 93,4 %).

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

9. *Potential EI Eligibility of Canadian Paid Workers Using the Labour Force Survey*

Auteurs(s)

Constantine Kapsalis, *Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s)

À l'aide de l'Enquête sur la population active, l'étude évalue la proportion des travailleurs rémunérés canadiens qui, à la suite d'une mise à pied, auraient suffisamment d'heures de travail assurables pour être éligibles aux prestations d'assurance-emploi. Le terme « travailleur rémunéré » fait référence aux employés qui ne sont pas travailleurs indépendants et qui doivent verser des cotisations à l'assurance-emploi. Les principales conclusions de cette étude sont présentées ci-dessous.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les simulations montrent que 87,0 % des personnes qui étaient des travailleurs rémunérés pendant la période de 12 mois allant d'octobre 2012 à septembre 2013 auraient été éligibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi.
- Il y a de petites différences entre les taux d'éligibilité à l'assurance-emploi selon le sexe et les différentes régions.
- Toutefois, il y a un écart considérable entre les jeunes et les adultes âgés de 25 à 69 ans (61,16 % contre 92,0 %, respectivement). L'une des raisons pouvant expliquer ces résultats est que plusieurs jeunes sont toujours aux études et, bien souvent, ils ne travaillent que peu d'heures. L'une des autres raisons plausibles est que plusieurs jeunes travailleurs sont de nouveaux participants à la population active et donc ils font face à une plus grande exigence d'éligibilité (910 heures).
- On observe aussi un écart important entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel (58,3 % par rapport à 93,4 %). La raison principale est que moins de travailleurs à temps partiel sont capables d'accumuler suffisamment d'heures au cours d'une période de 52 semaines.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

10. Rapport actuariel sur le taux de cotisation d'assurance-emploi 2013

Auteurs(s)

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC), Actuaire en chef

Objectif(s)

Ce rapport présente le taux de cotisation pour le MRA 2013 ainsi que le taux d'équilibre annuel prévu pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les cotisations des employés ont augmenté, passant de 1,78 \$ par tranches de 100 \$ de gains assurables en 2011, à 1,83 \$ en 2012 et à 1,88 \$ en 2013.
- En conséquence, les cotisations des employeurs ont aussi augmenté, passant de 2,56 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables en 2012 à 2,63 \$ en 2013.
- Le MRA a augmenté, passant de 44 200 \$ en 2011, à 45 900 \$ en 2012 et à 47 400 \$ en 2013.

Disponibilité

Ce rapport est affiché sur le site Web de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada : http://www.ceifb-oftaec.ca/fr/PDF_Reports/Taux%20de%20cotisation/Report_de_l_actuaire_en_chef_%202013%20FINAL.pdf.

11. *Estimates of the Employment Insurance Replacement Rate*

Auteurs(s)

Constantine Kapsalis, *Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s)

Cette étude examine dans quelle mesure les prestations d'assurance-emploi régulières remplacent la rémunération hebdomadaire des prestataires. Plus particulièrement, elle permet d'estimer la proportion de prestataires réguliers qui bénéficient du taux de remplacement maximal de 55 %, ainsi que le taux de remplacement moyen pour l'ensemble des prestataires réguliers.

Principales constatations citées dans le rapport

- Selon l'ECAE de 2010, 62 % des prestataires réguliers ont bénéficié du taux de remplacement maximal en 2010, et selon l'EDTR de 2009, la même proportion de prestataires réguliers (62 %) a reçu le taux de remplacement maximal en 2009.
- La proportion de prestataires qui ont bénéficié du taux de remplacement maximal de 55 % a diminué sur une période de dix ans. Selon une analyse de la régression de la tendance temporelle, les deux enquêtes démontrent que cette proportion diminue de 1,5 point de pourcentage annuellement.
- L'une des explications possibles de cette tendance à la baisse est que les salaires en dollars courants augmentent plus rapidement que le maximum de la rémunération assurable (MRA). C'était manifestement le cas de 2000 à 2006, alors que le MRA était fixé à 39 000 \$. Autre explication possible : l'écart salarial entre les chômeurs qui touchent de l'assurance-emploi et le travailleur moyen s'est rétréci.
- Les différences dans les taux de remplacement entre les divers groupes démographiques tendent à être restreintes. De plus, les différences mineures observées sont presque entièrement attribuables à la corrélation entre les caractéristiques individuelles et le niveau des salaires hebdomadaires.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

12. *Evaluation of the Impacts of the Increase in EI Allowable Earnings Pilot Project : Update Study*

Auteurs(s)

Stephanie L Luis et Brian P. McCall pour EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude mesure les impacts du projet pilote qui a été en vigueur du 11 décembre 2005 au 6 décembre 2008 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi affichant un haut taux de chômage pour les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations. Le projet pilote augmentait le montant qu'un prestataire pouvait gagner au cours d'une semaine pendant la période de prestations avant l'application de la réduction dollar pour dollar de la prestation d'assurance-emploi.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le projet pilote a augmenté la probabilité du travail pendant une période de prestation avec versement complet à 96 % pour les hommes et à 69 % pour les femmes. Il a aussi permis l'augmentation du nombre moyen de semaines de travail avec versement complet de 0,6 semaine pour les hommes et de 0,7 semaine pour les femmes.
- Le projet pilote a aussi permis de réduire le nombre moyen de semaines de prestation de 1,2 semaine pour les hommes et de 1,5 semaine pour les femmes.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

13. **Évaluation du projet pilote de l'assurance-emploi relatif aux semaines réduites, 1998-2001**

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude visait à examiner l'efficacité du projet pilote pour ce qui est d'encourager les participants au programme à accepter des « semaines réduites » de travail durant la période de base (les 26 semaines précédant le dernier jour de travail). Elle a permis d'évaluer l'incidence du projet sur les revenus et les semaines de travail des participants au programme, ainsi que les répercussions du projet sur les prestataires d'assurance-emploi de sexe masculin et féminin séparément.

Principales constatations citées dans le rapport

- De nombreux prestataires d'assurance-emploi ont profité du projet des semaines réduites dans les 31 régions qui y ont participé.
- La disposition a eu pour effet d'accroître la durée totale du travail au cours des 26 semaines qui ont précédé la cessation d'emploi et d'augmenter le revenu total moyen des hommes et des femmes qui ont participé.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

14. *Labour Supply and the Impacts of the Best 14 Weeks Pilot*

Auteurs(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document examine l'impact du projet pilote des 14 meilleures semaines sur l'incitation au travail pour les prestataires.

Principales constatations citées dans le rapport

- Environ 55 % des prestataires dans les régions du projet pilote ont eu un plus haut taux de prestations dans le cadre de ce dernier. L'augmentation a varié de 14,90 \$ par semaine en 2006 à 20,90 \$ en 2011.
- L'impact estimé sur le nombre de semaines travaillées pendant la période de calcul du taux a varié de 0,6 à 0,8 semaine travaillée de moins à la suite du projet pilote. Toutefois, l'impact sur le nombre de semaines travaillées pendant la période de références était non significatif pour la plupart des années.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

15. **Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour**

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude présente un survol de l'emploi saisonnier au Canada et formule des conclusions au sujet du travail saisonnier.

Principales constatations citées dans le rapport

- Selon les données cumulatives de l'Enquête sur la population active (EPA), l'emploi saisonnier regrouperait 2,8 % de tous les emplois.
- Selon l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), les travailleurs saisonniers représenteraient jusqu'à 15,8 % des personnes ayant connu une cessation d'emploi entre 2004 et 2007.
- Les travailleurs saisonniers sont :
 - plus susceptibles que les autres travailleurs d'être des hommes, d'avoir un niveau de scolarité plus faible et d'avoir moins de personnes à leur charge;
 - plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les secteurs primaires;
 - moins susceptibles d'être syndiqués, de bénéficier d'un régime d'assurance-maladie ou d'un régime de pension;
 - plus susceptibles de s'attendre à retourner chez un ancien employeur.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

16. Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi : deuxième mise à jour de l'étude

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

L'initiative visant à accroître la durée des prestations d'assurance-emploi régulières a eu pour effet de prolonger de cinq semaines la période d'admissibilité aux prestations. Cette mesure a été mise en place avec plusieurs autres mesures d'allègement dans le cadre du plan de relance du budget de 2009. Cette étude permet d'estimer l'effet de la prolongation des prestations sur le recours aux prestations et l'épuisement de la période d'admissibilité.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi versées s'est accru avec la prolongation de la période d'admissibilité.
- La proportion de prestataires qui ont utilisé les semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi a diminué avec la prolongation de la période d'admissibilité. Le taux d'épuisement des prestations a également décliné chez ces prestataires.
- Du 9 mars 2008 au 4 avril 2010, l'effet combiné des semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi utilisées et de la prolongation de la période d'admissibilité, après la prise en compte d'autres facteurs, a entraîné une hausse moyenne de 2,1 semaines du recours aux prestations.
- Toujours en tenant compte de ces facteurs, la probabilité moyenne qu'un prestataire épuise sa période d'admissibilité aux prestations a chuté de 4,8 points de pourcentage en raison de la mesure de prolongation des semaines de prestations d'assurance-emploi. Plus précisément, dans les régions économiques de l'assurance-emploi, auparavant admissibles aux deux précédents projets pilotes de l'assurance-emploi qui ont eu pour effet

de prolonger les semaines de prestations régulières, la probabilité moyenne d'épuisement des prestations a diminué de 4,4 points de pourcentage du fait de l'initiative. Dans les autres régions non visées par les projets pilotes, elle avait chuté de 5,0 points de pourcentage.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

17. Paiements d'assurance-emploi et système du SRG

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

L'objectif de ce document consistait à évaluer les répercussions de la disposition de récupération du Supplément de revenu garanti (SRG) sur le revenu global des prestataires d'assurance-emploi. Le document renferme une analyse du rapport entre le régime d'assurance-emploi et le système du SRG, et de la manière dont ces deux programmes seraient touchés par des changements éventuels apportés à l'outil Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS) de Statistique Canada.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations régulières d'assurance-emploi.
- Même si les travailleurs âgés de 65 ans et plus cotisent davantage au régime qu'ils ne touchent de prestations, le montant de leurs cotisations ne représente qu'environ 8 % du montant que verse l'ensemble des travailleurs âgés.
- Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui représentent la grande majorité de ce groupe, compensent largement cet effet.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

18. Un profil des travailleurs saisonniers en 2011 : un complément à un profil des travailleurs temporaires

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de la politique économique

Objectif(s)

Cette étude établit le profil des travailleurs saisonniers en présentant une analyse de leurs données démographiques, des caractéristiques de leur travail et de leur répartition selon la région et l'industrie au moyen des données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2011.

Principales constatations citées dans le rapport

- Entre 1997 et 2011, le nombre de travailleurs saisonniers a connu une croissance constante et plus rapide que l'emploi total. En moyenne, le nombre de travailleurs saisonniers a augmenté de 43,3 %, comparativement à 26,2 % pour tous les travailleurs occupant un emploi.
- Les travailleurs saisonniers vieillissent plus rapidement que l'ensemble des travailleurs canadiens.
- Les travailleurs saisonniers sont plus susceptibles d'occuper un emploi dans les secteurs de la construction et du tourisme, avec de légères variations selon la saison.
- Les travailleurs saisonniers occupent plus souvent des emplois dans des entreprises comptant moins de 20 employés.
- Les travailleurs saisonniers ont une rémunération et des revenus plus faibles que tous les autres travailleurs salariés.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

19. Mobilité interprovinciale et gains

Auteurs(s)

André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, Statistique Canada

Objectif(s)

Il s'agit d'une étude longitudinale sur la migration interprovinciale qui vise à déterminer les facteurs influant sur la probabilité qu'une personne se déplace, et à quantifier les gains du marché du travail liés à la migration. L'étude compare également la situation des migrants et des non-migrants.

Principales constatations citées dans le rapport

- Des facteurs tels que les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les coûts de déménagement jouent un rôle important dans les décisions en matière de mobilité.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008110/pdf/10711-fra.pdf>.

20. Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce rapport examine si le changement du montant des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick, à la suite de la révision des limites régionales de l'assurance-emploi en 2000, a eu un effet sur la probabilité de quitter cette région.

Principales constatations citées dans le rapport

- L'incidence de la révision des limites sur la décision de quitter la région de l'Est n'était pas statistiquement significative, ce qui confirme que le montant des prestations d'assurance-emploi ne semble pas avoir d'effet sur les décisions relatives à la mobilité.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

21. Tendances régionales en matière de migration de sortie et de profils de transport des prestataires de l'assurance-emploi

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document compare le comportement des prestataires d'assurance-emploi en matière de mobilité et de déplacement dans des régions où les taux de chômage sont élevés ou faibles. L'objectif consistait à déterminer si les prestataires d'assurance-emploi qui vivent dans des régions à fort taux de chômage étaient moins

mobiles que ceux qui vivent dans des régions où le taux de chômage est faible, et si l'écart en matière de mobilité pourrait être attribué à la générosité des prestations d'assurance-emploi.

Principales constatations citées dans le rapport

- Cette étude porte à conclure que l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité :
 - Entre 2007 et 2011, environ 24 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des migrants quotidiens (c.-à-d. que l'adresse de leur domicile et celle de leur employeur étaient situées dans deux régions économiques différentes), et 7 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des personnes ayant déménagé (c.-à-d. des travailleurs qui se sont installés dans une région économique autre que celle d'où ils venaient entre leurs périodes de prestations).
 - Les prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage est élevé (taux de chômage supérieur à 12 %) étaient moins susceptibles de déménager (environ 2 points de pourcentage) et plus susceptibles de faire la navette (environ 4 points de pourcentage) que les prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage est faible.
 - La faible probabilité de déménager à l'extérieur des régions où le taux de chômage était élevé ne pouvait pas être attribuée à une période d'admissibilité plus longue à l'assurance-emploi dans ces régions. Seul un faible pourcentage de l'écart en matière de déplacement (environ 1 point de pourcentage) était attribué à la période d'admissibilité à l'assurance-emploi.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

22. Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport examine si les prestations d'assurance-emploi peuvent favoriser la mobilité en aidant à assumer les frais de déménagement et les frais de transport quotidien. Il examine également une autre hypothèse voulant que le filet de sécurité que procurent les prestations d'assurance-emploi puisse réduire la pression que suscite un déménagement ou un déplacement dans des régions où les possibilités d'emploi sont meilleures. L'objectif de ce document était de comparer la mobilité et les habitudes en termes de transport des prestataires d'assurance-emploi et des non-prestataires, afin de faire la lumière sur ces questions non résolues.

Principales constatations citées dans le rapport

- Selon l'étude, l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité des travailleurs :
 - Les prestataires d'assurance-emploi étaient plus susceptibles que les non-prestataires de parcourir une distance de 30 kilomètres ou plus pour se rendre au travail.
 - Les prestataires d'assurance-emploi étaient plus susceptibles de travailler en dehors de leur subdivision de recensement de résidence.
 - Par ailleurs, à la suite d'une perte d'emploi, les prestataires d'assurance-emploi étaient plus susceptibles que les non-prestataires de déménager à plus de 100 kilomètres.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

23. *Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canadian Case*

Auteurs(s)

Kathleen M. Day, Université d'Ottawa,
et Stanley L. Winer, Université Carleton

Objectif(s)

Cette étude porte sur l'influence des politiques publiques sur la migration interprovinciale au Canada.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les principaux déterminants de la migration interprovinciale étaient la différence de revenus, les possibilités d'emploi et les coûts de déménagement.
- L'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité, étant donné que l'élimination de la mesure de prolongation des prestations d'assurance-emploi dans les régions et des différences régionales en ce qui a trait aux critères d'admissibilité de l'assurance-emploi ferait augmenter le nombre de migrations de moins de 1 %.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web du CESifo à l'adresse suivante :
<http://www.ifo.de/portal/pls/portal/docs/1/1188434.PDF>.

24. *Results of the 2011 Evaluation Survey of Self-employed People*

Auteurs(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

L'objectif principal de l'enquête est d'établir le profil des participants et des non participants, ainsi que d'explorer l'enjeu de la sensibilisation aux prestations spéciales accessibles aux travailleurs indépendants canadiens. À cette fin, on a demandé aux répondants les raisons de leur participation ou de leur non-participation aux mesures. On a aussi demandé aux participants leurs impressions au sujet des processus d'inscription, de demande, d'annulation et de cessation.

Principales constatations citées dans le rapport

- Comparativement aux travailleurs non participants, les travailleurs qui ont décidé de s'inscrire aux prestations spéciales accessibles aux travailleurs indépendants étaient plus susceptibles : d'être des femmes, d'être âgés de moins de 45 ans, de déclarer avoir fait des études postsecondaires, d'être travailleurs indépendants sans aide, de travailler au sein des industries de l'administration publique, de l'enseignement ou des soins de santé, et de rapporter moins d'années de travail indépendant.
- Les travailleurs indépendants canadiens n'étaient généralement pas au courant des prestations spéciales accessibles aux travailleurs indépendants. Seulement 25,4 % des non-participants avaient entendu parler des mesures des prestations spéciales pour travailleurs indépendants avant l'entrevue pour l'enquête.
- Les répondants avaient le plus souvent entendu parler des prestations spéciales accessibles aux travailleurs indépendants par les médias ou par le bouche-à-oreille. Près du quart des participants avaient entendu parler de ces prestations pour la première fois sur un site Web du gouvernement du Canada (EDSC ou Service Canada).

- Moins de la moitié des non-participants (45,7 %) ont indiqué qu'ils considéreraient s'inscrire aux prestations spéciales accessibles aux travailleurs indépendants, et 18,6 % se disaient incertains. Parmi les personnes qui ne comptaient pas participer, 29,6 % ont présenté des raisons relatives à l'âge (retraité ou près de la retraite), à des revenus insuffisants ou au fait de ne plus être travailleur indépendant pour expliquer leur choix. Le fait de ne pas avoir besoin de l'assurance a été cité par 22,1 % des participants, et un cinquième des participants a dit ne pas avoir suffisamment d'information au sujet des prestations spéciales accessibles aux travailleurs indépendants.
- Dans l'ensemble, les participants ont été satisfaits du processus d'inscription (77,9 %), et 69,7 % des demandeurs se sont déclarés satisfaits du processus de demande. On dénombre deux principales raisons pour l'annulation ou la cessation : une incertitude relative aux exigences du programme et aux aspects des mesures comme le niveau de prestations et le paiement de la cotisation (49,0 %), ainsi que l'absence d'un besoin d'assurance en raison de changements à la situation (38,7 %).

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

25. *Use of EI Regular and Special Benefits by Maternity and Parental Claimants*

Auteurs(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

L'étude examine l'utilisation des prestations spéciales et régulières de l'assurance emploi par les demandeurs de prestations de maternité et parentales. L'objectif est de déterminer dans quelle mesure ces prestataires combinent les prestations et de quelle façon ils le font. Étant donné que le Québec a mis en place le Régime québécois d'assurance parentale en 2006, le rapport se concentre sur les demandes de partout au Canada, à l'exception du Québec.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le nombre de demandes de prestations parentales et de maternité a augmenté de 17,5 % entre 2002-2003 et 2010-2011. L'augmentation la plus flagrante est celle observée dans les demandes de prestations parentales des hommes, qui se sont accrues de 43,1 %, passant de 18 830 à 26 950 demandes au cours de cette même période.
- La plupart des prestataires n'ont pas combiné les prestations. Chez les hommes, 84,5 % des demandes de prestations parentales n'ont pas été jumelées à un autre type de prestations. Lorsque les prestations sont groupées, les hommes combinent la plupart du temps les prestations parentales et les prestations régulières (11,2 %). Quand les hommes groupent les prestations parentales avec les prestations de maladie ou les prestations régulières, les prestations parentales reçues ont été versées au cours de la première moitié de la demande. La durée globale des demandes était en moyenne de 20 semaines, et cette période était plus longue lorsque les prestations parentales n'étaient pas versées en premier.
- Chez les femmes, la proportion de demandes représentant les prestations de maternité ou parentales étaient seulement de 82,7 %. Lorsque les prestations sont groupées, les femmes combinent plus souvent les prestations de maternité ou parentales avec les prestations de maladie (11,9 %). Lorsque les prestations de maladie sont combinées aux prestations parentales ou de maternité, pour presque toutes les demandes, les prestations de maladie ont été versées en premier (98,3 %). Dans l'ensemble, la durée moyenne des demandes était de 47,6 semaines.
- Le fait de travailler dans des métiers où il faut avoir un diplôme d'études secondaires ou un plus important ensemble de compétences pour des postes de gestion fait diminuer la probabilité de jumelage des prestations. Lorsque les gains et les heures assurables augmentent, il y a une diminution de la possibilité que les prestataires combinent les prestations.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

26. Rapport actuariel sur la réduction de la cotisation d'assurance-emploi des employeurs offrant des régimes d'assurance-salaire 2013

Auteurs(s)

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC)

Objectif(s)

Ce rapport renferme des renseignements détaillés sur la méthodologie et les calculs servant à l'établissement de la réduction des taux de cotisation des employeurs, qui s'appliquera aux régimes enregistrés d'assurance-salaire en 2013.

Principales constatations citées dans le rapport

- En 2012, les employeurs qui participaient au Programme de réduction du taux de cotisation ont bénéficié en tout d'une somme de 918 millions de dollars en réduction de cotisation d'assurance-emploi.

27. Prestations de soignant

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport présente une analyse sommaire des prestations de soignant (PS). Il dresse également le profil socioéconomique des prestataires et des demandeurs de PS, et définit les caractéristiques propres à ce type de demande. Les données ont été mises à jour à partir de rapports précédents. En raison du petit nombre de demandes présentées par les travailleurs indépendants, ce rapport n'englobe pas ce type de travailleurs qui a eu recours aux prestations de soignant.

Principales constatations citées dans le rapport

- Depuis l'élargissement de la définition du terme famille en 2006, le taux d'acceptation global est d'environ 63,7 % pour les PS.
- Les principales raisons pour lesquelles des personnes ne reçoivent pas de PS demeurent les mêmes : le membre de la famille ne présente pas un risque sérieux de mourir; le patient décède avant que les prestations ne soient versées; ou le demandeur ne fournit pas de certificat médical.
- L'étude a également révélé qu'en 2011-2012, les demandeurs de PS qui offrent des soins à un époux ou à un partenaire étaient plus susceptibles de voir leurs demandes approuvées que ceux s'occupant d'un parent, d'un frère ou d'une sœur ou d'une personne issue d'un autre lien familial (à l'exception des enfants).
- Le taux de mortalité chez les personnes qui reçoivent des soins est le principal facteur qui détermine le nombre de semaines qu'utilisera un demandeur de PS sur les six semaines de prestations auxquelles il a droit. Si la personne qui reçoit des soins décède pendant que le demandeur touche des PS, ce dernier ne bénéficiera pas des six semaines complètes de prestations.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

28. Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2011-2012

Auteurs(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport examine le recours au programme de Travail partagé durant la période allant de 1990-1991 à 2011-2012. Plus précisément, il examine le degré de recours au programme de Travail partagé, les dépenses relatives aux prestations pour travail partagé, ainsi que les caractéristiques et les expériences des participants.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques.
- Les données relatives au nombre annuel de personnes ayant touché des prestations pour travail partagé et à la réduction moyenne du travail en raison des accords de Travail partagé ont permis d'estimer à environ 6 600 le nombre de mises à pied évitées en 2011-2012 en raison du programme, ce qui représente une diminution par rapport à 35 000 en 2009-2010.

Disponibilité

Ce rapport peut être fourni sur demande.

ANNEXE 7

CHANGEMENTS RÉCENTS À L'ASSURANCE-EMPLOI



Annexe 7.1	Importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi depuis 1996-1997	312
Annexe 7.2	Plan d'action économique (PAE) – Mesures temporaires de l'assurance-emploi	325

Annexe 7.1 Importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi depuis 1996-1997

Modifications règlementaires (2012)	
Élément	Justification
Limiter l'accès aux prestations de maternité ou parentales aux personnes autorisées à demeurer au Canada, règlements 55 et 55.01 sur l'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none"> Les prestataires qui quittent le Canada et dont le permis de travail et le numéro d'assurance sociale (NAS) viennent à échéance ne sont plus éligibles à recevoir des prestations de maternité ou des prestations parentales. Les prestataires ayant un NAS valide peuvent continuer à recevoir ces prestations, qu'ils soient au Canada ou à l'étranger. 	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que les prestations de maternité ou parentales ne soient versées qu'aux prestataires ayant des liens continus avec le marché du travail canadien, notamment ceux autorisés à habiter et à travailler au Canada.
Projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations	
<ul style="list-style-type: none"> Le projet pilote n° 8 (projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations) a été lancé en 2005 dans 23 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé (10 % ou plus). Le projet pilote a été relancé à l'échelle nationale en 2008 en tant que projet pilote n° 12. Ces projets pilotes ont porté à 75 \$ par semaine ou 40 % des prestations hebdomadaires le montant d'argent que les prestataires sont autorisés à gagner pendant qu'ils touchent des prestations, selon le plus élevé des deux montants. Tout revenu dépassant ce montant est déduit intégralement des prestations. Ces projets pilotes s'appliquent aux prestations régulières, parentales, de soignant et de pêcheur, mais excluent les prestations de maternité ou de maladie. Le 12 octobre 2010, le projet pilote n° 12 a été prolongé jusqu'au 6 août 2011. Le budget de 2011 a annoncé le renouvellement, pour une durée d'un an, du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, qui a été offert à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012. Le 5 août 2012, dans le cadre du Plan d'action économique du Canada de 2012, le gouvernement a lancé le projet pilote n° 18, en vertu duquel les prestataires conservent 50 % de leurs prestations à partir du premier dollar gagné, jusqu'à 90 % de leurs gains assurables hebdomadaires pour veiller à ce que les prestataires ne gagnent pas plus d'argent que lorsqu'ils travaillent. Les prestataires ont la possibilité de revenir aux modalités du projet pilote n° 12. 	<ul style="list-style-type: none"> Visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé tout en recevant des prestations d'assurance-emploi les inciterait à accepter tout emploi disponible. Le renouvellement a fourni des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité 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 la nouvelle approche encouragera davantage les prestataires à travailler durant un plus grand nombre de jours pendant une période de prestations. Il est également considéré comme plus juste, puisqu'il exempte de façon uniforme toutes les personnes qui travaillent pendant une période de prestations et pas seulement celles qui ne travaillent qu'une journée par semaine.

Partie II de la Loi d'exécution du budget : projet de loi C-45 (2012)

Élément	Justification
Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC)	
<ul style="list-style-type: none">Depuis le 7 mars 2013, l'application de la Loi sur l'OFAEC est suspendue et l'OFAEC est dissout jusqu'au moment où l'Office sera en mesure de s'acquitter pleinement de son mandat législatif, qui consiste à établir les taux de cotisation et à investir les recettes excédentaires des cotisations, dès que le Compte des opérations de l'assurance-emploi affichera un solde cumulatif.	<ul style="list-style-type: none">Veiller 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	
<ul style="list-style-type: none">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 RHDC et du ministre des Finances. Les taux de 2014 seront les premiers à être établis en vertu du régime provisoire.	<ul style="list-style-type: none">Veiller à ce que les taux de cotisation soient établis selon le mécanisme d'établissement des taux de cotisation décrit dans la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, et qu'ils offrent en permanence une stabilité et une prévisibilité aux cotisants.

Loi visant à aider les personnes dans le besoin : projet de loi C-44 (2012)

Élément	Justification
Parents d'enfants gravement malades	
<ul style="list-style-type: none">Depuis le 9 juin 2013, une nouvelle prestation spéciale de l'assurance-emploi, d'une durée de 35 semaines, vise à fournir un soutien du revenu aux parents éligibles qui ne sont pas en mesure de travailler pendant qu'ils fournissent des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé.Le projet de loi C-44 a également modifié le <i>Code canadien du travail</i> afin de protéger les emplois des employés relevant de la compétence fédérale pendant qu'ils prennent un congé non payé pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé.	<ul style="list-style-type: none">Reconnaît les besoins des parents, qui sont très susceptibles de prendre un congé de travail lorsque leur enfant est gravement malade.Aide les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en réduisant le fardeau financier auquel sont confrontés les parents qui s'absentent du travail pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé.
Accès souple aux prestations de maladie et aux prestations de maternité ou parentales	
<ul style="list-style-type: none">Depuis le 24 mars 2013, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales ne sont plus tenus d'être « sans cela disponibles » pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie.Permet aux prestataires touchant des prestations parentales de réclamer des prestations de maladie et de voir leur période de prestations prolongée jusqu'à 15 semaines.	<ul style="list-style-type: none">Cette mesure donnait suite à une décision du juge-arbitre concernant l'affaire <i>Rougas</i>, selon laquelle la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> permet aux prestataires de prestations parentales de recevoir des prestations de maladie sans démontrer qu'ils sont « sans cela disponibles pour travailler », en vertu de l'article 18 de la Loi.Cette question fait actuellement l'objet du recours collectif <i>McCrea-Kasbohm</i>, dans le cadre duquel les plaignantes allèguent qu'elles auraient dû avoir droit à des prestations de maladie pendant qu'elles recevaient des prestations parentales, soit durant la période allant de 2002 au 23 mars 2013.

Élément	Justification
Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le contenu de l'information sur les emplois et le marché du travail pour les chercheurs d'emploi et en accroître la fréquence. • Renforcer et clarifier les obligations des prestataires en définissant ce que constitue une recherche d'emploi raisonnable et un emploi convenable pour les prestataires qui touchent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur. • Veiller à accorder la priorité aux Canadiens pour pouvoir les postes vacants avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires. • Amorcer 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 pendant leur période de prestations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un meilleur jumelage entre les chômeurs canadiens et les emplois à pourvoir dans leur localité. • Clarifier 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.
Mesure des meilleures semaines variables	
<ul style="list-style-type: none"> • Le montant des prestations pour les prestataires d'assurance-emploi (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou des travailleurs indépendants) est calculé en fonction des semaines où leurs gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période de référence de 52 semaines. • Les 14 à 22 meilleures semaines sont utilisées pour calculer les prestations, selon le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi où habite le prestataire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rend le régime d'assurance-emploi mieux adapté aux changements dans les marchés du travail locaux. • Fait en sorte que les personnes qui vivent dans des marchés du travail semblables reçoivent des prestations semblables.
Établissement du taux de cotisation	
<ul style="list-style-type: none"> • Le mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi a été modifié de façon à ce que le taux soit établi chaque année 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 gains assurables. • Avancer au 14 septembre la date à laquelle le taux de cotisation doit être établi, plutôt que le 14 novembre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que le Compte des opérations de l'assurance-emploi retrouve un équilibre cumulatif à la fin de la période de sept ans. • Accroître la prévisibilité et la stabilité du taux de cotisation à l'assurance-emploi. • Offrir aux employeurs et aux travailleurs un meilleur préavis en ce qui a trait au taux de cotisation à l'assurance-emploi pour la prochaine année.

Élément	Justification
Tribunal de la sécurité sociale (TSS)	
<ul style="list-style-type: none"> • Le Tribunal de la sécurité sociale remplacera les quatre tribunaux d'Emploi et Développement social Canada chargés d'entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Sécurité de la vieillesse (SV) par un seul organisme décisionnel. • Le nouveau TSS comprendra deux niveaux d'appel, similaires à l'ancien processus d'appel : <ul style="list-style-type: none"> – La Division générale est composée d'une section chargée de l'assurance-emploi pour les appels en matière d'assurance-emploi et d'une section chargée de la sécurité du revenu pour les appels liés au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse. Un vice-président dirigera chaque section de cette division. – La Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la division générale. Le troisième vice-président dirigera cette division. – La vocation des deux divisions est de fournir un examen juste et impartial des décisions gouvernementales au sujet de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. • Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent adresser 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. • Le TSS abandonnera le système actuel sur papier pour adopter l'utilisation de documents électroniques et permettra aux clients de participer aux appels par téléphone ou par vidéoconférence, le cas échéant. • Les appels seront examinés par un comité composé d'un seul membre, qui prendra les décisions. La plupart des membres du tribunal le sont à temps plein et sont assignés seulement à entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse et à prendre des décisions à ce sujet. • Les membres du tribunal auront accès à de nouveaux outils, notamment des considérations écrites (ou « au dossier ») pour les appels simples et auront l'autorité de rejeter un appel de façon sommaire lorsqu'ils seront persuadés que l'appel n'aura aucune chance raisonnable de succès. • Le TSS a commencé ses activités le 1^{er} avril 2013. Tout appel ayant été déposé auprès du Conseil arbitral de l'assurance-emploi avant le 1^{er} avril 2013 qui n'avait pas été entendu le 31 octobre 2013 sera transféré au TSS. Tout appel ayant été déposé auprès des juges-arbitres de l'assurance-emploi avant le 1^{er} avril 2013 et qui n'a pas été entendu avant cette date a été transféré au TSS. Le 1^{er} avril 2013, un total de 1 070 dossiers ont été transférés au TSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des modifications législatives visant à éliminer le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en remplaçant l'actuel système de tribunaux administratifs visant les principaux programmes fédéraux de sécurité sociale par un organe décisionnel à guichet unique. • Cette nouvelle approche portant sur les appels a amené la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer l'efficacité, à simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.

**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	
<ul style="list-style-type: none"> Le projet pilote n° 6 de l'assurance-emploi, soit le projet pilote relatif à la bonification des semaines de prestations, a été lancé en 2004 dans 24 régions de l'assurance-emploi à fort taux de chômage (10 % ou plus) pour une période de deux ans. Le projet pilote a été relancé en 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, en tant que nouveau projet pilote n° 10, puis il a été prolongé de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote n° 10 a pris fin en février 2009 pour être remplacé par cinq semaines supplémentaires offertes dans le cadre du Plan d'action économique, une mesure qui a duré jusqu'au 11 septembre 2010. Le 12 octobre 2010, le gouvernement du Canada a relancé le projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi (projet pilote n° 15) pour une période de deux ans. Ce projet se poursuivrait jusqu'au 15 septembre 2012 ou se terminerait plus tôt en cas de reprise économique soutenue. Le projet pilote se fondait sur les mêmes paramètres et ciblait les mêmes 21 régions économiques de l'assurance-emploi que le projet pilote n° 10. Le projet pilote n° 15 augmentait de cinq semaines le nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations pouvaient être versées, jusqu'à concurrence de 45 semaines. Le projet pilote visait les prestataires dont la période de prestations avait débuté le 12 septembre 2010 ou après cette date, et a pris fin à l'une des dates suivantes, selon le premier terme atteint : <ul style="list-style-type: none"> le 15 septembre 2012; le deuxième samedi suivant le premier jour de la 12^e période consécutive (ayant débuté après le 9 octobre 2010), lorsque le taux de chômage régional était inférieur à 8 % dans la région où la période de prestations a été établie. Le projet pilote n° 15 prenait fin plus tôt dans les 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, de sorte que le projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi a pris fin le 24 septembre 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> Visait à déterminer les coûts et les répercussions du prolongement du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé. A offert un large soutien temporaire à tous les travailleurs au cours de la récente récession. Visait à vérifier l'efficacité des prestations régulières supplémentaires de l'assurance-emploi pour réduire le nombre de personnes vivant un écart de revenu entre leur période de prestations d'assurance-emploi et leur retour au travail. A permis de recueillir et de vérifier plus de données pour mieux saisir l'impact du projet pilote n° 10 au cours d'une période de reprise économique.

Élément	Justification
Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines	
<ul style="list-style-type: none"> Le projet pilote n° 7 (14 meilleures semaines) a été lancé en 2005 dans 23 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé (10 % ou plus). Il a été relancé en 2008, pour une durée de deux ans, en tant que projet pilote n° 11 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus. En vertu de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi se fondaient sur les 14 semaines où les gains des prestataires étaient les plus élevés au cours des 52 semaines précédant leur demande de prestations ou depuis le début de leur dernière demande de prestations. Le 12 octobre 2010, le projet pilote n° 11 a été prolongé jusqu'au 25 juin 2011. Le budget de 2011 a annoncé le renouvellement du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines pour une période d'un an. Ce projet s'est déroulé jusqu'au 23 juin 2012 dans les mêmes 25 régions économiques de l'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> Visait à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours des 52 semaines précédant leur demande d'assurance-emploi encourageait les prestataires à accepter tout travail disponible. A fourni 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.

Équité pour les familles des militaires : projet de loi C-13 (2010)

Élément	Justification
Meilleur accès aux prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles des militaires	
<ul style="list-style-type: none"> 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 donc d'une période allant jusqu'à 104 semaines après la naissance ou l'adoption de leur enfant pour se prévaloir d'une partie ou de la totalité des 35 semaines de congé parental auxquelles ils ont droit. 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir plus de souplesse aux familles des militaires pour accéder aux prestations parentales de façon à ce que les parents puissent créer des liens affectifs avec leur enfant, tout en reconnaissant l'importance du service militaire.

Compte des opérations de l'assurance-emploi : projet de loi C-9 (2010)

Élément	Justification
Compte des opérations de l'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none"> Le Compte des opérations de l'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vue d'enregistrer tous les crédits et les débits en lien avec l'assurance-emploi depuis le 1^{er} janvier 2009, date à partir de laquelle l'OFAEC devait veiller à ce que les recettes et les dépenses de l'assurance-emploi s'équilibrent et à ce que le Compte d'assurance-emploi soit fermé. Cette modification abroge la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte d'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte d'assurance-emploi. L'obligation de l'OFAEC d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> a été clarifiée pour veiller à ce que les recettes et les dépenses en lien avec l'assurance-emploi qui sont enregistrées dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à partir du 1^{er} janvier 2009. 	<ul style="list-style-type: none"> Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. Concorde avec les mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

Équité pour les travailleurs indépendants : projet de loi C-56 (2009)

Élément	Justification
Prestations spéciales pour les travailleurs indépendants	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 31 janvier 2010, les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant sont offertes aux travailleurs indépendants. Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer au régime d'assurance-emploi. Les prestations sont versées depuis le 1^{er} janvier 2011. Ces prestations correspondent à celles dont bénéficient les employés salariés en vertu du régime actuel d'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> Offrent aux travailleurs indépendants canadiens, sur une base facultative, des prestations d'assurance-emploi à différents moments de leur vie, notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie ou d'une maladie grave d'un membre de la famille.

Loi d'exécution du budget : projet de loi C-10 (2009)

Élément	Justification
Taux de cotisation	
<ul style="list-style-type: none"> La loi rétroactive a été adoptée afin d'établir de façon rétroactive les taux de cotisation pour 2002, 2003 et 2005. 	<ul style="list-style-type: none"> Cette modification rétroactive a été rendue nécessaire par suite d'une décision de la Cour suprême du Canada relative à l'affaire <i>CSN-Arvida</i>, puisque la Cour a statué que les taux de cotisation établis en 2002, 2003 et 2005 ne constituaient pas des frais réglementaires valides sur le plan constitutionnel, mais qu'ils représentaient plutôt une taxe illégale imposée aux cotisants.

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) : projet de loi C-50 (2008)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> La loi créant l'OFAEC est entrée en vigueur le 18 juin 2008. Le mandat de l'OFAEC est : <ul style="list-style-type: none"> d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi selon un processus modifié d'établissement des taux de cotisation; de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires seront conservées et investies. 	<ul style="list-style-type: none"> Veille à ce que les recettes de l'assurance-emploi soient suffisantes pour couvrir les frais liés au régime au cours de la prochaine année. Utilise les cotisations excédentaires actuelles en vue de réduire les taux de cotisation futurs. La <i>Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada</i> a été suspendue en 2013 et l'OFAEC a été dissout en vertu de la loi budgétaire de 2012 (n^o 2).

Modification réglementaire : projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA; 2008)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> Le projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) a été lancé en 2005 (projet pilote n° 9) dans 23 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé (10 % ou plus). Il a été renouvelé en 2008 en tant que projet pilote n° 13 dans 25 régions de l'assurance-emploi 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 DEREMPA devaient avoir accumulé pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Le projet pilote n° 13 est arrivé à échéance comme prévu le 4 décembre 2010. 	<ul style="list-style-type: none"> Visait à déterminer si le fait de rendre les critères d'admissibilité moins rigoureux pour les DEREMPA et de renseigner ces personnes au sujet des programmes d'emploi offerts par le régime améliorerait leur employabilité et les aidait à réduire leur future dépendance envers les prestations d'assurance-emploi, en améliorant notamment leur accès aux mesures de la partie II de l'assurance-emploi.

Modification législative et réglementaire : Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (2006)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> Le Québec a mis en œuvre le RQAP, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et en vertu duquel les résidents du Québec reçoivent des prestations de maternité et des prestations parentales offertes par un régime provincial et non par l'assurance-emploi. Le règlement prévoit une interaction entre le RQAP et l'assurance-emploi, ainsi qu'une réduction des cotisations pour les résidents du Québec, reflétant les économies à l'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> voulant que les provinces peuvent instaurer leur propre régime de prestations, pourvu qu'il offre des prestations équivalentes à celles offertes dans le cadre de l'assurance-emploi. Appuyé par la décision de la Cour suprême du Canada dans le cas de référence parental du Québec en 2005, qui a confirmé le pouvoir du gouvernement fédéral en ce qui a trait au versement des prestations de maternité ou parentales en vertu de la rubrique de compétence de l'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : prestations de soignant de l'assurance-emploi (2006)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> En vigueur depuis le 14 juin 2006, le critère d'éligibilité relatif à la famille immédiate pour la prestation de soignant a été élargi afin d'inclure des membres de la famille élargie et d'autres personnes qui sont considérées comme des membres de la famille afin d'accroître l'accès aux prestations. 	<ul style="list-style-type: none"> La définition élargie des membres de la famille veille à ce 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.

Établissement du taux de cotisation annuel par la Commission de l'assurance-emploi du Canada : projet de loi C-43 (2005)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 1^{er} janvier 2006, la loi permet à la Commission de l'assurance-emploi du Canada d'établir le taux de cotisation en vertu d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux. Lorsqu'elle établira le taux, la Commission tiendra compte du principe voulant que le taux de cotisation doit 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Favorise un nouveau processus d'établissement du taux, alors que le taux de cotisation à l'assurance-emploi est déterminé de façon indépendante par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Prestations de soignant : projet de loi C-28 (2003)

Élément	Justification
Prestations de soignant	
<ul style="list-style-type: none">En vigueur depuis le 4 janvier 2004, les prestations de soignant sont offertes dans le but d'aider les membres éligibles d'une famille à prodiguer ou à organiser des soins pour un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir. Les prestations sont d'une durée pouvant aller jusqu'à six semaines sur une période de 26 semaines.La souplesse est un élément clé des nouvelles 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 éligibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de soignant simultanément ou successivement.	<ul style="list-style-type: none">Offrent 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 qui risque fortement de mourir au cours d'une période de 26 semaines.

Accès aux prestations spéciales : projet de loi C-49 (2002)

Élément	Justification
Période pour réclamer des prestations parentales	
<ul style="list-style-type: none">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.	<ul style="list-style-type: none">Offre aux parents la possibilité d'attendre que leur enfant arrive à la maison avant de recevoir des prestations parentales.
Période pour réclamer des prestations spéciales	
<ul style="list-style-type: none">Depuis le 3 mars 2001, le nombre maximal de semaines combinées de prestations spéciales est passé de 50 à 65 semaines et, dans certaines circonstances, la période de prestations peut être prolongée.	<ul style="list-style-type: none">Assure un accès complet aux prestations spéciales aux mères biologiques qui réclament des prestations de maladie avant et après avoir touché des prestations de maternité ou des prestations parentales.Donne suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne relativement à l'affaire <i>McAllister-Windsor</i>.

Disposition relative aux petites semaines (2001)

Élément	Justification
<ul style="list-style-type: none">La disposition excluait du calcul du taux de prestations les semaines où les gains étaient inférieurs à 225 \$, ce qui augmentait potentiellement le taux hebdomadaire de prestations, mais qui ne s'appliquait qu'aux semaines où les gains assurables étaient au-delà d'un dénominateur minimal.La disposition a été mise à l'essai par le biais de nombreux projets pilotes s'étant déroulés de 1997 à 2001.En novembre 2005, le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines a remplacé cette disposition dans les régions visées par le projet pilote.La disposition a été remplacée par la disposition relative aux meilleures semaines variables, lancée en 2012, sauf pour les pêcheurs.	<ul style="list-style-type: none">Encourageait l'acceptation de tout emploi disponible.

Un régime d'assurance-emploi mieux adapté : projet de loi C-2 (2001)

Élément	Justification
Règle de l'intensité	
<ul style="list-style-type: none"> Le 1^{er} octobre 2000, la règle de l'intensité, qui réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage à toutes les 20 semaines de prestations régulières utilisées dans le passé, a été éliminée. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage. 	<ul style="list-style-type: none"> Élimination d'une règle inefficace qui avait comme effet indésirable d'être punitive.
Remboursement des prestations (récupération)	
<ul style="list-style-type: none"> Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000. <ul style="list-style-type: none"> 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 se situe à un niveau : 48 750 \$ de revenu net, avec un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement minimal est de 30 % du revenu net supplémentaire dépassant le seuil de 48 750 \$ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé. 	<ul style="list-style-type: none"> Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. Simplifie la disposition.
Parents qui réintègrent la population active	
<ul style="list-style-type: none"> Les règles en vigueur (avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2000) 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 avoir droit aux prestations régulières. 	<ul style="list-style-type: none"> Faire 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	
<ul style="list-style-type: none"> Le maximum de la rémunération assurable demeurera fixé à 39 000 \$ jusqu'à ce que les revenus moyens excèdent ce niveau, après quoi le maximum de la rémunération assurable sera fondé sur les gains moyens. 	<ul style="list-style-type: none"> Corrige les écarts lorsque le maximum de la rémunération assurable est plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.
Prestations parentales bonifiées : projet de loi C-32 (2000)	
Élément	Justification
Prestations parentales	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> Mesure qui 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 (parents adoptifs).
Admissibilité – prestations spéciales	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour avoir droit aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> Mesure qui améliore l'accès aux prestations spéciales.

Élément	Justification
---------	---------------

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

- Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales peuvent également gagner 50 \$ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir de perte au niveau de leurs prestations d'assurance-emploi.
- Aide les prestataires à faible revenu.
- Offre une plus grande souplesse en permettant aux parents de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales.

Réforme importante de l'assurance-emploi : projet de loi C-12 (1996 et 1997)

Élément	Justification
---------	---------------

Systeme fondé sur les heures

- Depuis janvier 1997, l'éligibilité à l'assurance-emploi se fonde sur le nombre d'heures d'emploi assurable plutôt que sur le nombre de semaines travaillées.
- Constitue une mesure plus juste et plus équitable du temps travaillé avec la prise en compte de toutes les heures.
- Dans le cas des prestations régulières, les prestataires doivent accumuler de 420 à 700 heures au lieu de 12 à 20 semaines assurables.
- 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.
- Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines de travail assurable.

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 de travail plutôt que de 20 pour avoir droit à l'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures.
- 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'assurance-emploi.
- Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'un faible attachement au marché du travail, sinon aucun, au cours des deux dernières années. Les travailleurs ayant accumulé au moins 490 heures de travail au cours de l'année précédant leur période de chômage n'auront besoin que de 420 à 700 heures de travail au cours de l'année suivante. Les périodes de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées.
- Rétablit les principes d'assurance du régime en veillant à ce que les travailleurs y contribuent de façon raisonnable avant de toucher des prestations.
- Renforce le lien entre les efforts au travail et le droit aux prestations.

Réduction du maximum de la rémunération assurable (MRA)

- Le MRA a été réduit à 39 000 \$ par année (750 \$ par semaine) en juillet 1996 et est gelé à ce niveau depuis 2006. Le montant maximum de la prestation hebdomadaire a donc été réduit à 413 \$ (55 % de 750 \$), alors qu'il était de 448 \$ en 1995 et de 465 \$ durant les six premiers mois de 1996.
- Rajustement du 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.

Élément	Justification
Réduction de la durée maximale des prestations	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, passant de 50 à 45 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> Reflète le fait que la plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de prestations. A eu une incidence sur les travailleurs dans les régions à taux de chômage élevé qui travaillent durant une période prolongée avant de connaître une période de chômage.
Calcul des prestations	
<ul style="list-style-type: none"> Les prestations hebdomadaires sont calculées de la façon suivante : le total des gains accumulés dans les 26 semaines précédant la présentation de la demande est divisé par le plus élevé des deux nombres suivants : le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux de chômage régional). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer les prestations hebdomadaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour avoir droit aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). Incite à travailler durant l'intersaison. Assure un meilleur rapport entre le flux des prestations et les gains habituels.
Supplément au revenu familial	
<ul style="list-style-type: none"> Les prestataires ayant des enfants et dont le revenu familial net n'excède pas 25 921 \$ reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base de l'assurance-emploi. Le supplément familial a porté le taux maximal de prestations à 65 % en 1997, à 70 % en 1998, à 75 % en 1999 et à 80 % en 2000. 	<ul style="list-style-type: none"> Améliore le soutien offert en ciblant mieux les personnes qui en ont le plus besoin : <ul style="list-style-type: none"> l'ancien taux de soutien de 60 % en vertu de l'assurance-chômage était très mal ciblé : environ 45 % des familles à faible revenu n'étaient pas admissibles; environ 30 % des personnes qui bénéficiaient du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 45 000 \$.
Rémunération admissible pendant une période de prestations	
<ul style="list-style-type: none"> Depuis janvier 1997, les prestataires peuvent gagner 50 \$ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir de perte au niveau de leurs prestations d'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> Aide les prestataires à faible revenu. Encourage les prestataires à maintenir leur attachement au marché du travail, et accroît leurs revenus provenant du travail.
Remboursement des prestations (récupération)	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations sont plus justes et correspondent plus étroitement aux principes de l'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).

Élément	Justification
Règle de l'intensité	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • A intégré au régime un élément de tarification par incidence, puisque les utilisateurs fréquents assumaient la majorité des coûts. • Décourageait 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. • A établi un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations touchées. • La règle de l'intensité a été abrogée dans le projet de loi C-2 (2001).
Couverture au premier dollar	
<ul style="list-style-type: none"> • Depuis janvier 1997, tous les gains à partir du premier dollar sont assurables, jusqu'à ce que le MRA annuel soit atteint. Aucun minimum ou maximum hebdomadaire 'a été fixé pour déterminer les gains. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables. • Réduit les lourdeurs administratives pour les employeurs. • Préviens les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.
Remboursement des cotisations	
<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 1997, les cotisations des travailleurs qui gagnent 2 000 \$ ou moins par année leur sont remboursées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'ont pas accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations.
Sanctions plus sévères en cas de fraude	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Commission de l'assurance-emploi du Canada a le pouvoir de : <ul style="list-style-type: none"> – mettre sur pied des programmes d'emploi fédéraux tout en étant tenue de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux en ce qui a trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation de ces programmes; – conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien; – conclure des accords avec les provinces et d'autres entités afin de les aider à supporter les coûts de leurs programmes semblables de prestations et mesures de soutien (Ententes sur le développement du marché du travail).

Annexe 7.2 Plan d'action économique (PAE) — Mesures temporaires de l'assurance-emploi

Loi d'exécution du budget : projets de loi C-3 et C-13 (2011)	
Élément	Justification
Modifications au programme de Travail partagé	
<ul style="list-style-type: none"> • A permis aux accords en vigueur ou ayant pris fin depuis peu d'être prolongés jusqu'à 16 semaines de plus, pour un maximum de 42 semaines. • Cette prolongation, qui était rétroactive au 20 mars 2011, a pris fin le 29 octobre 2011. • La mesure prévoyait des rajustements visant à rendre le régime plus souple et plus efficace pour les employeurs : un plan simplifié de reprise des activités, des règles d'utilisation plus souples et des amendements de forme afin de réduire le fardeau administratif. • Ces rajustements sont entrés en vigueur le 4 avril 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offre aux entreprises et aux travailleurs un soutien supplémentaire pour éviter les mises à pied éventuelles.
Crédit temporaire à l'embauche pour les petites entreprises	
<ul style="list-style-type: none"> • Offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 \$ pour contrer l'augmentation des cotisations d'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 \$ en 2010, réduira leurs coûts salariaux d'environ 165 millions de dollars en 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises et leur permettre de profiter des nouveaux débouchés et d'être concurrentielles au sein de l'économie mondiale.
Modifications supplémentaires au programme de Travail partagé : projet de loi C-9 (2010)	
Élément	Justification
Modifications au programme de Travail partagé	
<ul style="list-style-type: none"> • Ont permis aux accords en vigueur ou ayant pris fin depuis peu d'être prolongés de 26 semaines, jusqu'à un maximum de 78 semaines. • La mesure prévoyait le maintien des modifications apportées précédemment, qui ont eu pour effet d'assouplir davantage les critères d'admissibilité pour les nouveaux accords et de simplifier le processus pour les employeurs. • Ces améliorations ont été en vigueur jusqu'au 2 avril 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux entreprises et aux travailleurs un soutien supplémentaire pour éviter les mises à pied éventuelles.

Prestations bonifiées pour les travailleurs de longue date : projet de loi C-50 (2009)

Élément	Justification
Prestations supplémentaires temporaires pour les travailleurs de longue date en chômage	
<ul style="list-style-type: none">Les travailleurs de longue date sont des personnes ayant travaillé et versé des cotisations d'assurance-emploi 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 éligible 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.	<ul style="list-style-type: none">Ont profité aux 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'assurance-emploi.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.

Aide supplémentaire offerte aux chômeurs : Loi d'exécution du budget : projet de loi C-10 (2009)

Élément	Justification
Prolongation de cinq semaines de prestations régulières d'assurance-emploi	
<ul style="list-style-type: none">À partir du 31 mars 2009, les prestataires admissibles étaient automatiquement éligibles à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières.Cette mesure visait toutes les périodes de prestations actives ou ayant débuté entre le 1^{er} mars 2009 et le 11 septembre 2010.	<ul style="list-style-type: none">Offrait aux prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi une aide financière supplémentaire pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi.

Initiative d'Aide à la transition de carrière

- Deux mesures visaient à aider les travailleurs de longue date.
 - L'initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolongeait la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les participants à l'IPAEEF, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour la recherche d'un emploi.
 - L'initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation a levé les restrictions sur les prestations régulières d'assurance-emploi pour tous les prestataires éligibles qui ont investi une partie ou la totalité de leurs indemnités de départ dans une formation admissible.
- 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.

Élément	Justification
Modification au programme de Travail partagé	
<ul style="list-style-type: none"> • Cette modification a prolongé de 14 semaines la durée maximale des accords, jusqu'à un maximum de 52 semaines, pour les demandes reçues entre le 1^{er} février 2009 et le 3 avril 2010. • Elle a aussi eu pour effet d'améliorer l'accès aux accords de Travail partagé en assouplissant les critères d'admission et en simplifiant le processus pour les employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrait aux entreprises et aux travailleurs un soutien supplémentaire pour éviter les mises à pied éventuelles.
Gel du taux de cotisation	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • A assuré la stabilité du taux de cotisation au cours de la récession, malgré les coûts plus élevés liés à l'assurance-emploi.

