

Assurance-emploi



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



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

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Canada
CEIC-001-07-13F



Mars 2013

L'honorable Diane Finley
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences
Place du Portage, Portage IV
140, promenade du Portage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*. Ce rapport est le seizième 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 2011 au 31 mars 2012, 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 le rapport est présentée en annexe.

En terminant, nous souhaitons exprimer notre gratitude à l'égard des employés de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et envers 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



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

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Canada
CEIC-001-07-13F

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, 2013

Papier

No de cat. : HS1-2/2012F

ISSN : 1925-7635

PDF

No de cat. : HS1-2/2012F-PDF

ISSN : 1494-7056

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante :

droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé uniquement pour alléger le texte et doit être interprété comme se rapportant autant aux femmes qu'aux hommes, sauf en cas d'indications contraires.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS	3
CHAPITRE 1 – CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	5
I. Vue d'ensemble	5
II. Aperçu du marché du travail	6
CHAPITRE 2 – RÉPERCUSSIONS ET EFFICACITÉ DE LA PARTIE I DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI	5
I. Total des prestations de revenu	25
II. Aider les canadiens en situation de chômage : les prestations d'assurance-emploi régulières	35
III. Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi	75
IV. Prestations spéciales de l'assurance-emploi	79
V. Prestations pour travail partagé de l'assurance-emploi	88
VI. Les prestations de revenu de l'assurance-emploi et les entreprises	92
VII. Finances de l'assurance-emploi	102
CHAPITRE 3 – INCIDENCE ET EFFICACITÉ DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS – PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI)	103
I. Aperçu pour l'ensemble du pays	104
II. Activités provinciales et territoriales liées aux pems	113
III. Évaluation des pems : analyse nationale des incidences nettes à moyen terme	135
IV. Activités pancanadiennes et service national de placement	142
CHAPITRE 4 – ADMINISTRATION DU RÉGIME	157
I. Contexte	157
II. Prestation des services	158
III. Qualité	167
IV. Intégrité	169

ANNEXE 1 – STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL173
ANNEXE 2 – TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU185
ANNEXE 3 – PRESTATIONS D’EMPLOI, MESURES DE SOUTIEN, ET SERVICE NATIONAL D’EMPLOI221
ANNEXE 4 – PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES ADMINISTRATIVES RELATIFS AU RÉGIME239
ANNEXE 5 – COMPTE DES OPÉRATIONS DE L’ASSURANCE-EMPLOI247
ANNEXE 6 – PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AU CHAPITRE 2249

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. La Commission a jusqu'au 31 mars pour présenter son rapport au ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, qui doit ensuite le déposer au Parlement.

La CAEC est un organisme sans lien de dépendance avec le gouvernement du Canada. La CAEC joue un rôle clé dans la gestion du régime d'assurance-emploi. Outre la production de ce rapport, la Commission est chargée de soutenir le mécanisme d'appel, d'édicter des règlements avec l'approbation du gouverneur en conseil, en plus de réviser et d'approuver les politiques régissant l'administration et l'application du régime d'assurance-emploi. La CAEC se compose de quatre membres qui veillent aux intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le commissaire des travailleurs et travailleuses et celui des employeurs sont nommés par le gouverneur en conseil pour une période maximale de cinq ans. Ils ont pour mandat de représenter les groupes au nom desquels ils siègent et d'en être les porte-paroles. Le

sous-ministre et le sous-ministre délégué principal de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), qui assument respectivement les rôles de président et de vice-président, peuvent être considérés comme représentant les intérêts du gouvernement. Avec ce rapport, la CAEC remplit le mandat décrit ci-dessus en analysant la mesure dans laquelle le régime d'assurance-emploi actuel atteint les objectifs définis par la *Loi sur 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 du régime d'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 est produit sous la direction de la CAEC, qui obtient l'aide de fonctionnaires de RHDC 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. Le premier chapitre rend compte de la situation du marché du travail canadien en 2011-2012. 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 la 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.

Pour obtenir un aperçu qualitatif détaillé de l'assurance-emploi, veuillez consulter le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*, à l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012 présente les résultats de l'examen du régime pour l'exercice financier 2011-2012. Sauf mention contraire dans le texte, les points saillants se rapportent à 2011-2012 ou comparent les changements entre les exercices 2010-2011 et 2011-2012.

L'économie et le marché du travail au Canada ont continué à se rétablir à un rythme modéré suivant la récession survenue à la fin des années 2000.

- Le produit intérieur brut réel s'est accru de 2,3 % en 2011-2012, ce qui représente un taux de croissance plus faible qu'en 2010-2011 (+3,5 %).
- L'emploi annuel moyen a augmenté de 223 000 (+1,3 %), après avoir enregistré une hausse de 293 700 (+1,7 %) l'année précédente. Par ailleurs, le taux de chômage annuel moyen a décliné, en passant de 7,9 % à 7,4 %.

Le nombre de demandes de prestations régulières et de prestations pour travail partagé a augmenté, mais les versements au titre de ces prestations ont diminué en raison de la reprise actuelle et de la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique.

- Le nombre de demandes de prestations régulières s'est accru de 1,8 %, pour s'établir à 1,42 million de demandes en 2011-2012. Ce nombre est toutefois de 13,4 % inférieur à celui enregistré en 2008-2009, au plus fort de la récession de la fin des années 2000. Les sommes versées en prestations régulières ont diminué de 12,9 % pour se chiffrer à 10,7 milliards de dollars.

- Le nombre de demandes de prestations pour travail partagé a augmenté de 11,7 % pour atteindre 23 550 demandes, mais les prestations versées à ce titre ont chuté de 67,7 % pour s'établir à 31,7 millions de dollars.

Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi s'est abaissé en 2011, en raison des changements dans la composition des chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi.

- Parmi les travailleurs en chômage qui avaient versé des cotisations d'assurance-emploi avant d'être mis à pied, 78,4 % avaient droit aux prestations d'assurance-emploi en 2011, ce qui représente une baisse de 5,5 points de pourcentage par rapport à 2010.
- Ce recul est attribuable aux changements dans la composition des chômeurs ayant cotisé au régime, qui comptaient un plus grand nombre de travailleurs temporaires non saisonniers et de travailleurs à temps partiel permanents, de même qu'à la plus courte durée de l'emploi, en moyenne, dans le cas des travailleurs temporaires non saisonniers.

Le nombre de demandes d'assurance-emploi spéciales et de pêcheur s'est accru.

- Le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 1,8 %, pour atteindre 508 500 demandes en 2011-2012.
- Parmi les demandes de prestations spéciales de 2010-2011, 32,5 % d'entre elles regroupaient plus d'un type de prestations spéciales sur la même demande.
- Le nombre de demandes de prestations de pêcheur s'est accru de 3,4 %, pour s'établir à 29 506 demandes, renversant ainsi la tendance à la baisse observée depuis 2004-2005.

La situation plus favorable du marché du travail et la fin du financement temporaire provenant du PAE ont fait en sorte que les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ont repris leur niveau d'activité antérieur à la récession.

- En 2011-2012, 646 295 clients (-14,5 %) ont pris part à 962 673 interventions liées aux PEMS (-18,1 %).

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

- En 2011-2012, Service Canada a traité 2,9 millions de demandes d'assurance-emploi initiales et de renouvellement, avec un taux d'exactitude de 95,2 % en ce qui a trait aux paiements.
- L'automatisation des demandes a connu des progrès importants car, à l'heure actuelle, 60 % des demandes d'assurance-emploi sont entièrement ou partiellement automatisées. Au cours de la dernière décennie, le coût direct du traitement par demande a diminué de près de 40 %.

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 2011-2012, 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. VUE D'ENSEMBLE

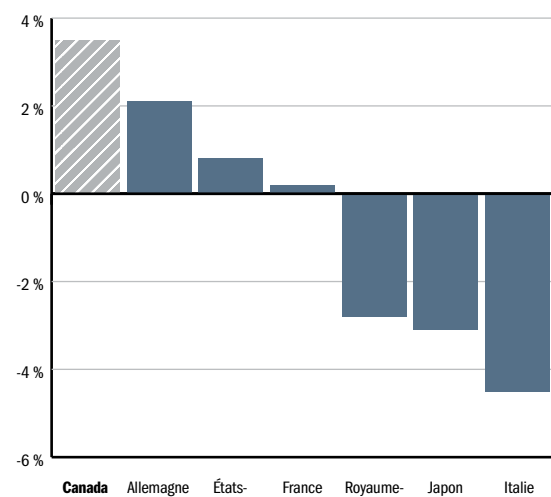
En dépit des problèmes et de la fragilité de l'économie mondiale, le rendement économique du Canada est demeuré relativement fort depuis la récession de la fin des années 2000, comparativement à celui des autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), comme en témoignent la hausse plutôt modeste du produit intérieur brut réel (PIB) et le taux de croissance de l'emploi. La croissance économique du Canada en 2011-2012 est essentiellement attribuable à la demande relativement soutenue de la part des entreprises et des ménages canadiens².

De 2007 à 2011, le PIB réel au Canada a augmenté de 3,5 % par rapport à son niveau d'avant la récession, ce qui constitue le meilleur rendement économique de tous les pays du G7 au cours de cette période (voir le graphique 1)³.

Par rapport aux autres pays du G7, le Canada affichait également un taux de croissance de l'emploi relativement fort. Ayant réalisé des gains de 3,0 % au niveau

GRAPHIQUE 1

Croissance annuelle moyenne du PIB réel, 2007 à 2011



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

de l'emploi entre 2007 et 2011, le Canada s'est classé au deuxième rang parmi les pays du G7, tout

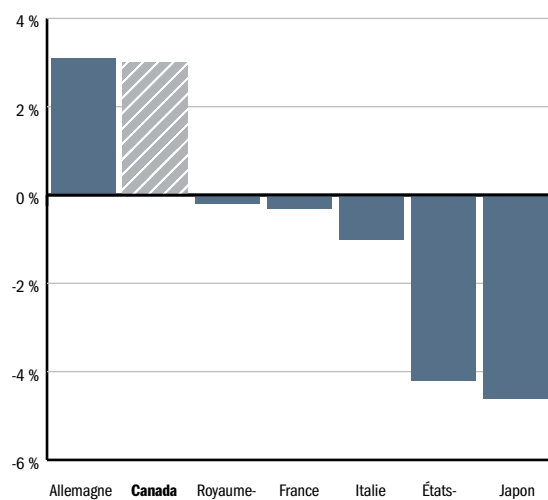
¹ La période de référence ayant fait l'objet d'une analyse est l'exercice allant du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012. Sauf indication contraire, les données présentées dans ce chapitre sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et des Comptes nationaux des revenus 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 Finances Canada, *Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, exercice 2011-2012*, ministère des Finances du Canada, Ottawa, 2012.

³ Les données relatives au PIB réel proviennent du Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale.

GRAPHIQUE 2

Croissance annuelle moyenne de l'emploi, 2007 à 2011



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

juste après l'Allemagne (+3,1 %), comme le montre le graphique 2⁴. La situation de l'emploi au pays contraste vivement avec celle des États-Unis, où l'emploi s'est maintenu à un niveau beaucoup plus faible que celui d'avant la récession (-4,2 %).

Plus récemment, le rythme de la reprise économique au Canada a toutefois ralenti par rapport à l'année précédente. L'emploi a augmenté de 1,3 % (+223 000) entre 2010-2011 et 2011-2012, soit plus faiblement que la hausse enregistrée en 2010-2011 (+1,8 %). Le taux de croissance de la productivité du travail⁵ au Canada a également fléchi en n'augmentant que de 0,7 % en 2011-2012, alors qu'il avait progressé de 1,2 % au cours de l'exercice précédent.

Le PIB réel⁶ a crû de 2,3 % en 2011-2012, ce qui représente un taux de croissance inférieur à celui de 2010-2011 (+3,5 %). Comme le montre le graphique 3, après avoir connu des taux de croissance négatifs durant 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. La seule exception observée est un déclin de 0,8 % du PIB réel au deuxième trimestre de 2011, qui s'explique par une baisse de 1,6 % dans les exportations. Comme la demande au niveau des exportations a repris sa montée durant le deuxième semestre de 2011, le PIB réel s'est accru au cours des trimestres qui ont suivi.

II. APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Le taux d'activité

En 2011-2012, on dénombrait environ 18,7 millions de personnes sur le marché du travail canadien, avec un taux d'activité⁷ de 66,7 %. Même si ce taux a décliné après avoir atteint un sommet inégalé⁸ de 67,6 % en 2008-2009, il est demeuré relativement élevé comparativement aux taux observés au cours des vingt dernières années (voir le graphique 4).

En 2011-2012, le taux d'activité chez les personnes âgées de 15 à 19 ans a subi une troisième baisse consécutive en déclinant de 51,3 % en 2010-2011, pour s'établir à 50,6 %. Les 20 à 24 ans, quant à eux, ont connu une hausse à ce chapitre, leur taux d'activité ayant augmenté de 0,1 point de pourcentage, pour passer à 76,8 %. Durant la récession de la fin des années 2000, les personnes âgées de 15 à 19 ans étaient plus susceptibles que le groupe des 20 à 24 ans d'être découragées d'entrer dans la vie active en raison des faibles perspectives de travail. De 2007-2008 à 2011-2012, le taux d'activité a diminué de 4,8 points de pourcentage chez le premier groupe, et de 1,9 point de pourcentage chez les 20 à 24 ans. Comme on peut le voir au graphique 5, le faible taux d'activité chez ces deux groupes d'âge a contribué au déclin du taux d'activité global depuis le début de la récession survenue à la fin des années 2000.

⁴ Les données relatives à l'emploi proviennent du Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale.

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.

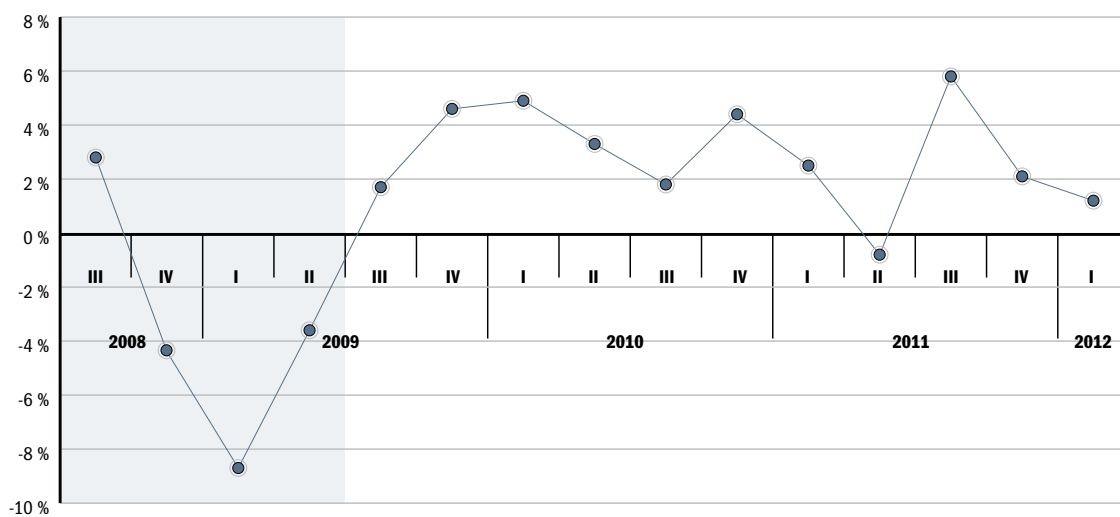
⁶ Le PIB du Canada se définit comme la valeur totale sans double compte des biens et des services produits au pays. Les données trimestrielles du PIB ont été désaisonnalisées en fonction des taux annuels, et elles sont exprimées en dollars chaînés (2002). Tiré des Comptes nationaux des revenus et dépenses de Statistique Canada.

⁷ Le taux d'activité se définit comme la population active de 15 ans et plus en proportion de la population âgée de 15 ans et plus.

⁸ Sauf indication contraire, les données de l'Enquête sur la population active se comparent aux données annuelles jusqu'en 1976-1977, tandis qu'on peut établir une comparaison avec les données trimestrielles jusqu'au premier trimestre de 1976. Le site http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2 contient plus de renseignements à ce sujet.

GRAPHIQUE 3

Croissance du PIB réel (annualisé), par trimestre, 2008 à 2012

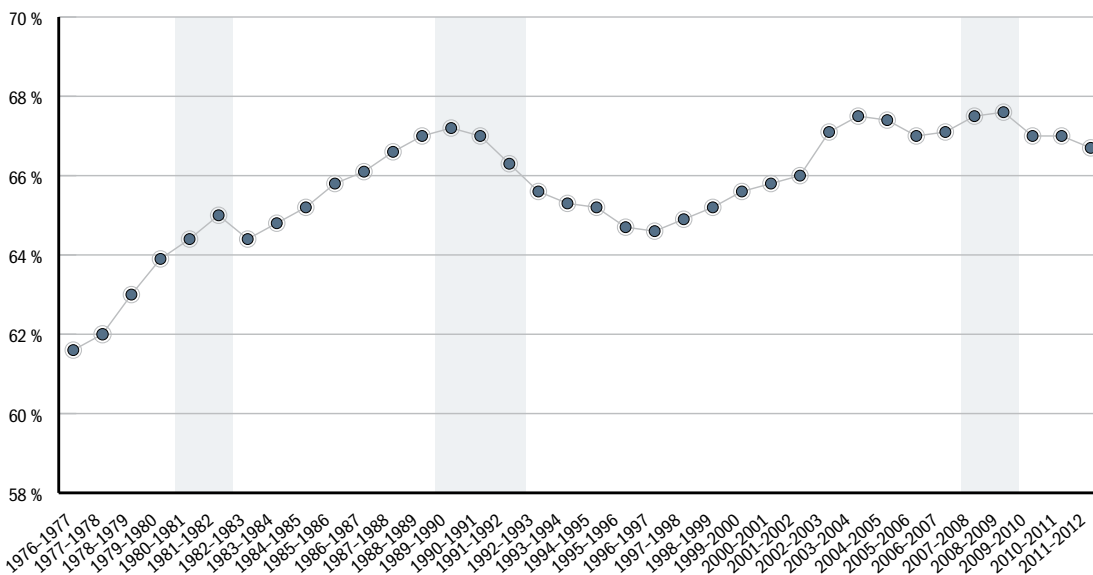


Nota : La partie ombrée correspond à une période de récession.

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

GRAPHIQUE 4

Taux d'activité, Canada, 1976-1977 à 2011-2012



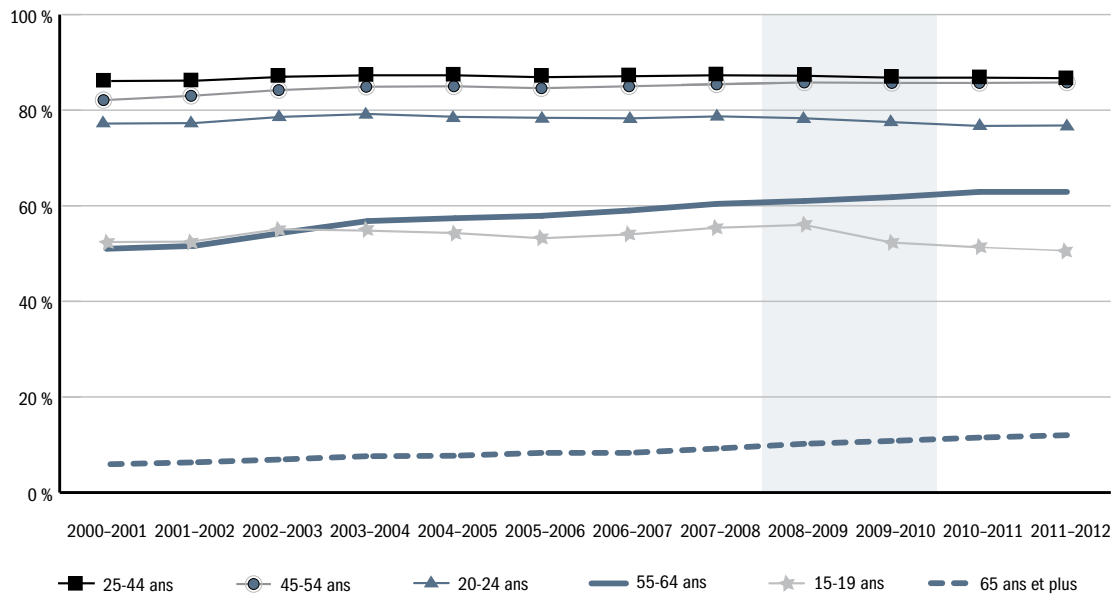
Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.



GRAPHIQUE 5

Taux d'activité, selon l'âge, 2000-2001 à 2011-2012



Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les personnes âgées de 55 à 64 ans et le groupe des 65 ans et plus affichent une tendance à la hausse depuis les 10 dernières années en ce qui a trait à leur taux d'activité. De 2000-2001 à 2011-2012, ces groupes ont enregistré des augmentations de 11,3 points de pourcentage et de 5,7 points de pourcentage respectivement, qui ont fait passer le taux de chacun à 62,9 % et à 12,0 %. Ces taux d'activité plus élevés s'expliquent en partie par le fait que la population active en compte davantage, puisqu'un nombre accru de personnes âgées décident de travailler et de repousser leur retraite⁹. Les taux d'activité des travailleurs d'âge moyen (25 à 44 ans et 45 à 54 ans) sont demeurés stables entre 2000-2001 et 2011-2012, s'établissant à 86,7 % et à 85,7 %, respectivement en 2011-2012.

2. L'emploi et le taux d'emploi

En 2011-2012, le Canada a vu l'emploi augmenter, avec un gain net de 223 000 emplois (+1,3 %) qui s'est traduit par une moyenne annuelle de 17,3 millions d'emplois. Au quatrième trimestre de 2011-2012, on

dénombrait 17,4 millions de personnes occupant un emploi au Canada. Ce chiffre représente une hausse de 608 400 (+3,6 %) travailleurs quand on le compare au nombre de personnes occupées durant le deuxième trimestre de 2009-2010, au cours duquel le niveau d'emploi était à son plus bas en raison de la récession survenue à la fin des années 2000. Comme l'indique le graphique 6, le taux de croissance de l'emploi au cours de la récente reprise a été plus élevé que celui observé pendant le redressement au début des années 1990, mais plus faible que celui enregistré durant la période de rétablissement du début des années 1980.

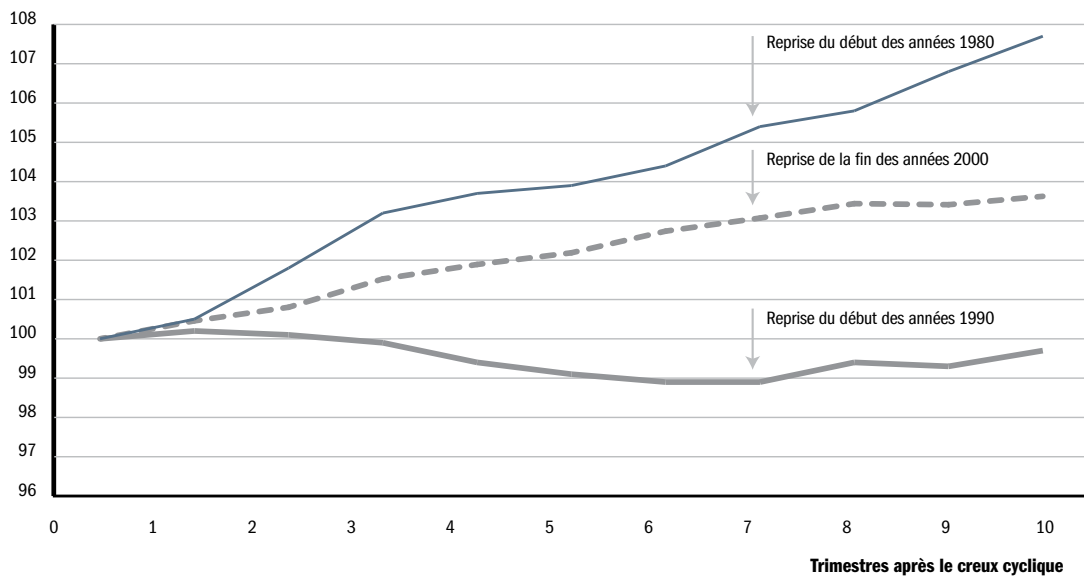
Au Canada, le taux d'emploi a suivi une tendance à la hausse, en passant de 57,1 % en 1976-1977 à 61,8 % en 2011-2012. Bien qu'il ait régressé, en glissant de 63,5 % en 2007-2008 à 61,4 % en 2009-2010, ce déclin était beaucoup moins important que ceux observés à la suite des récessions précédentes (graphique 7).

⁹ Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-term Forecast 2011: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2012.

GRAPHIQUE 6

L'emploi à la suite des récessions antérieures

Creux au niveau de l'emploi = 100*

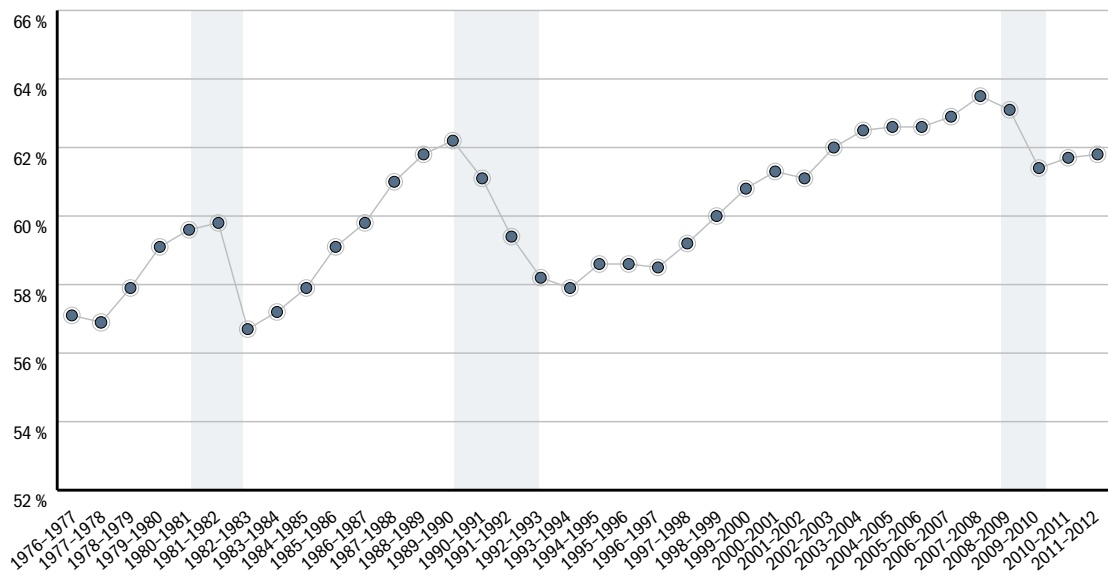


* Se rapporte au plus faible niveau d'emplois observé durant les récessions du début des années 1980 et 1990 et de la fin des années 2000, soit au troisième trimestre de 1982-1983, au quatrième trimestre de 1990-1991 et au deuxième trimestre de 2009-2010.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 7

Taux d'emploi, Canada, 1976-1977 à 2011-2012

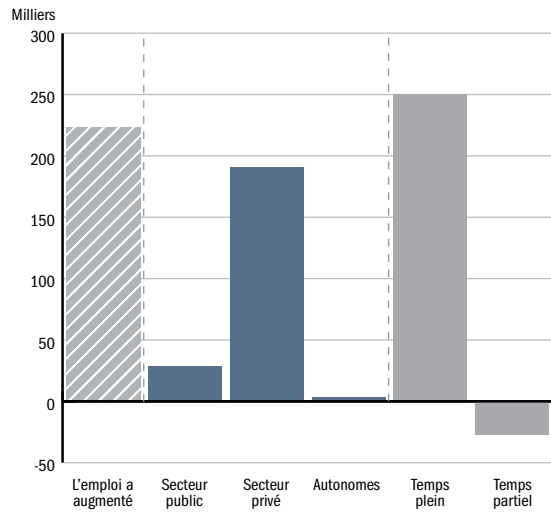


Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 8

Croissance de l'emploi, Canada, 2010-2011 à 2011-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

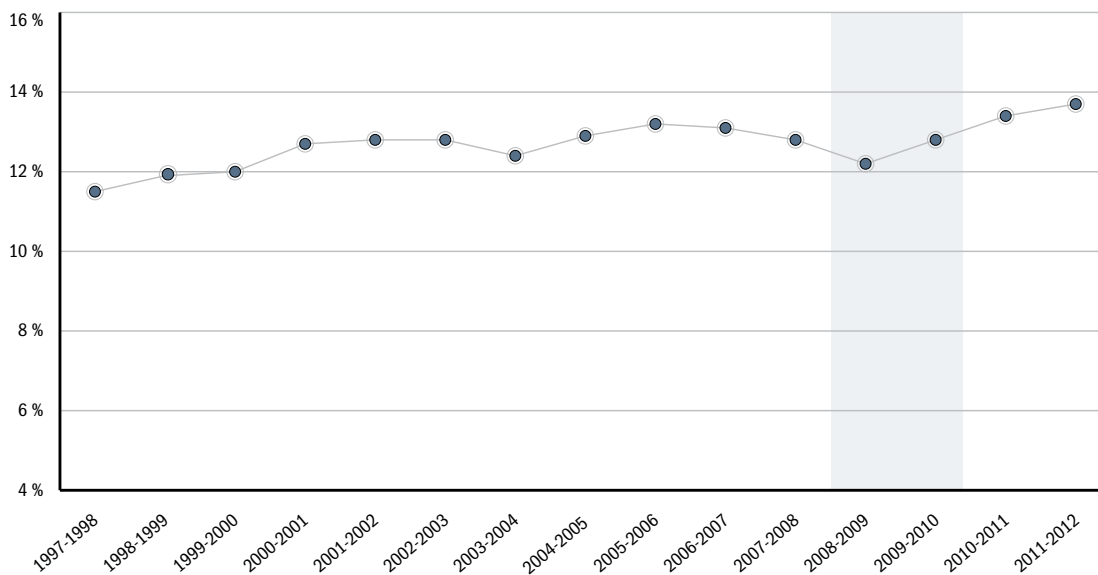
2.1 L'emploi, selon le secteur et la permanence de l'emploi

En 2011-2012, l'emploi a augmenté de 1,8 % (+191 200) dans le secteur privé, et de 0,8 % (+28 700) dans le secteur public. De plus, tous les emplois créés au Canada étaient à temps plein (+250 400, +1,8 %), alors que l'emploi à temps partiel a reculé de 0,8 % (-27 500) (voir le graphique 8)..

Le nombre de salariés¹⁰ ayant un régime de travail temporaire a continué d'augmenter en 2011-2012. Ces régimes de travail, qui comprennent l'emploi saisonnier, contractuel et occasionnel, comptaient pour 13,7 % de tous les emplois rémunérés en 2011-2012. Il s'agit de la plus forte proportion depuis la saisie des premières données comparables en 1997-1998 (voir le graphique 9).

GRAPHIQUE 9

Proportion des salariés occupant un emploi temporaire, 1997-1998 à 2011-2012



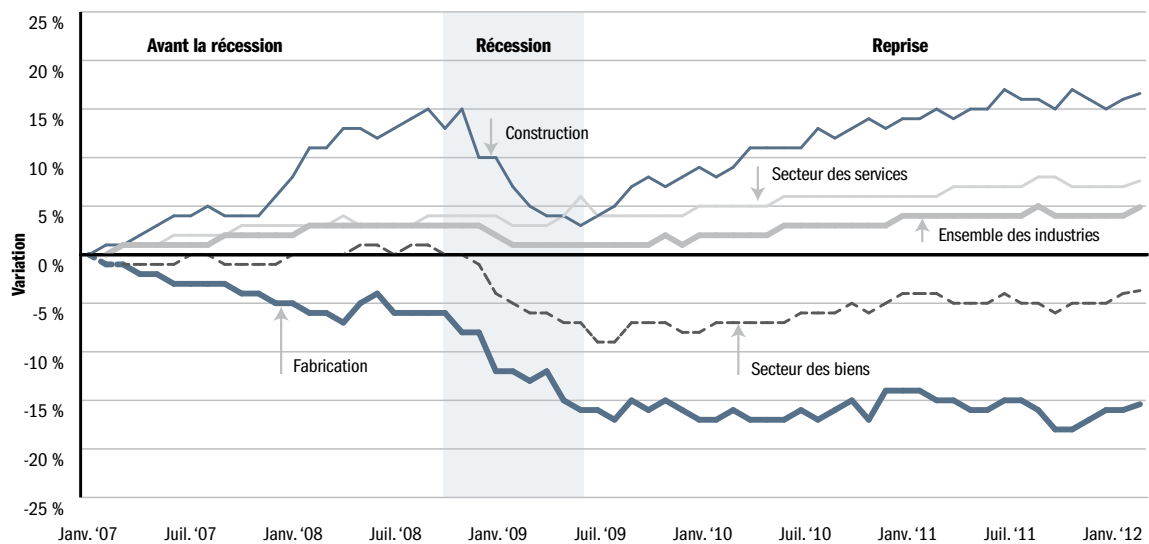
Nota : La partie ombrée correspond à la période de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

Variations de l'emploi depuis janvier 2007, selon le secteur et l'industrie, 2007 à 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2.2 L'emploi, selon l'industrie

En chiffres nets, le secteur des services a recouvré tous les emplois perdus durant la récession survenue à la fin des années 2000, et a même vu grossir le nombre de ses travailleurs. L'emploi dans ce secteur est passé de 12,9 millions en 2007-2008 à 13,5 millions en 2011-2012. Les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale ont enregistré les plus fortes augmentations à ce chapitre dans le secteur des services, avec des hausses de 14,2 % et de 13,7 % respectivement entre 2007-2008 et 2011-2012.

D'autre part, au cours de la récession de la fin des années 2000, le secteur de la production des biens a connu une baisse appréciable du nombre d'emplois dont elle ne s'est pas remise, sur une base nette. Cette diminution était essentiellement attribuable aux pertes d'emploi subies dans les industries de la fabrication et de la construction.

Au Canada, l'emploi dans l'industrie de la fabrication est sensible aux mouvements cycliques. À la suite des pertes d'emplois qu'elle a essuyées en raison des récessions au début des années 1980 et 1990, l'industrie de la fabrication a connu des périodes de forte croissance sur le plan de l'emploi, qui se sont traduites par une remontée des taux d'emploi aux niveaux d'avant les récessions. Toutefois, l'emploi

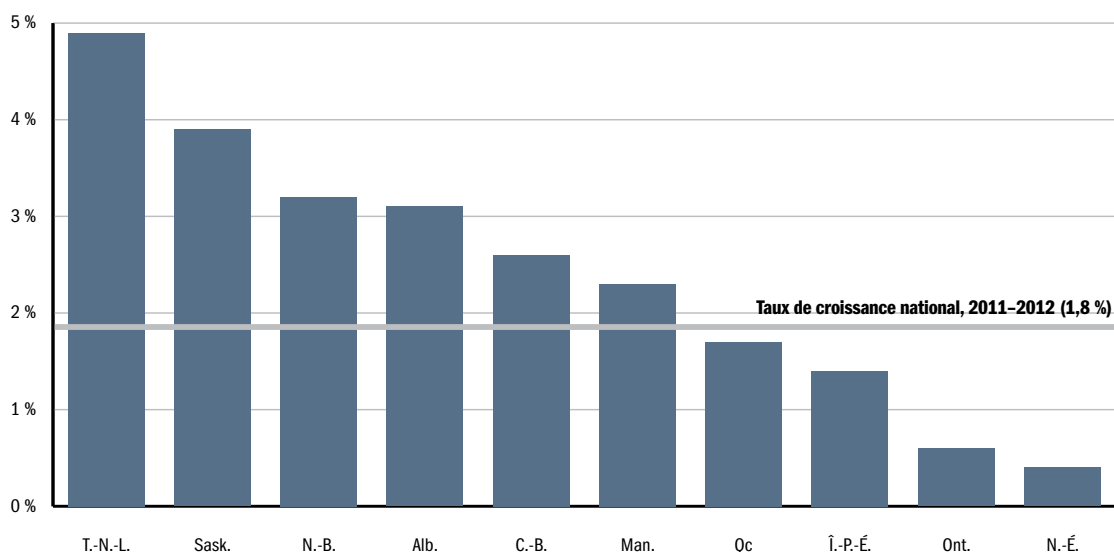
dans l'industrie de la fabrication n'a cessé de décliner depuis 2003-2004, un phénomène que la récession de la fin des années 2000 n'a fait qu'aggraver.

Sur la période de 10 mois comprise entre octobre 2008 et juillet 2009 inclusivement, l'emploi dans cette industrie a diminué de 10,9 % (-214 200) et n'a augmenté que légèrement (+20 200, +1,2 %) de juillet 2009 à mars 2012. Il s'est ainsi maintenu à 9,9 % (ou à 194 000) en deçà du niveau antérieur à la récession, qui a été observé en octobre 2008.

Dans l'industrie de la construction, les récentes perspectives d'emploi se sont révélées plus favorables. Après avoir perdu 106 300 emplois (-8,6 %) entre octobre 2008 et juillet 2009, ce secteur a vu la création de 142 300 emplois (+12,5 %) en chiffres nets de juillet 2009 à mars 2011. Cette hausse a largement compensé les pertes d'emploi subies au cours de la récession. De mars 2011 à mars 2012, les gains réalisés dans l'industrie de la construction au niveau de l'emploi ont été moins importants (+1,1 %, +13 500), comparativement au taux de croissance de 11,4 % observé pendant la période allant de juillet 2009 à mars 2011 (voir le graphique 10).

GRAPHIQUE 11

Rémunération hebdomadaire moyenne, variation en % entre 2010-2011 et 2011-2012



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

2.3 Les salaires

Les salaires servent à déterminer les cotisations que versent les employeurs et les employés ainsi que le taux des prestations que peuvent toucher les prestataires d'assurance-emploi. Ce taux est établi en proportion de la rémunération d'un prestataire, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (44 200 \$ en 2011 et 45 900 \$ en 2012).

D'après l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), la rémunération hebdomadaire moyenne¹¹ des salariés¹² était de 854 \$ en 2011-2012, en hausse de 1,8 % par rapport à l'année précédente.

Comme le montre le graphique 11, à l'échelle provinciale, la rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté dans chaque province, Terre-Neuve-et-Labrador (+4,9 %) ainsi que la Saskatchewan (+3,9 %) ayant pris la tête. La Nouvelle-Écosse a enregistré le plus faible taux de croissance (+0,4 %). C'est en Alberta que les gains hebdomadaires moyens étaient

les plus élevés (996 \$), suivie de l'Ontario (875 \$), de Terre-Neuve-et-Labrador (868 \$) et de la Saskatchewan (857 \$). Dans les autres provinces, la rémunération hebdomadaire moyenne était inférieure à la moyenne nationale (854 \$).

Parmi toutes les industries, les salariés travaillant dans les industries de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz affichaient la rémunération hebdomadaire moyenne la plus élevée (1 604 \$) en 2011-2012, suivis de près par les travailleurs des services publics (1 542 \$). Les travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration sont ceux dont les gains hebdomadaires moyens étaient les plus faibles (354 \$).

2.4 Les heures travaillées

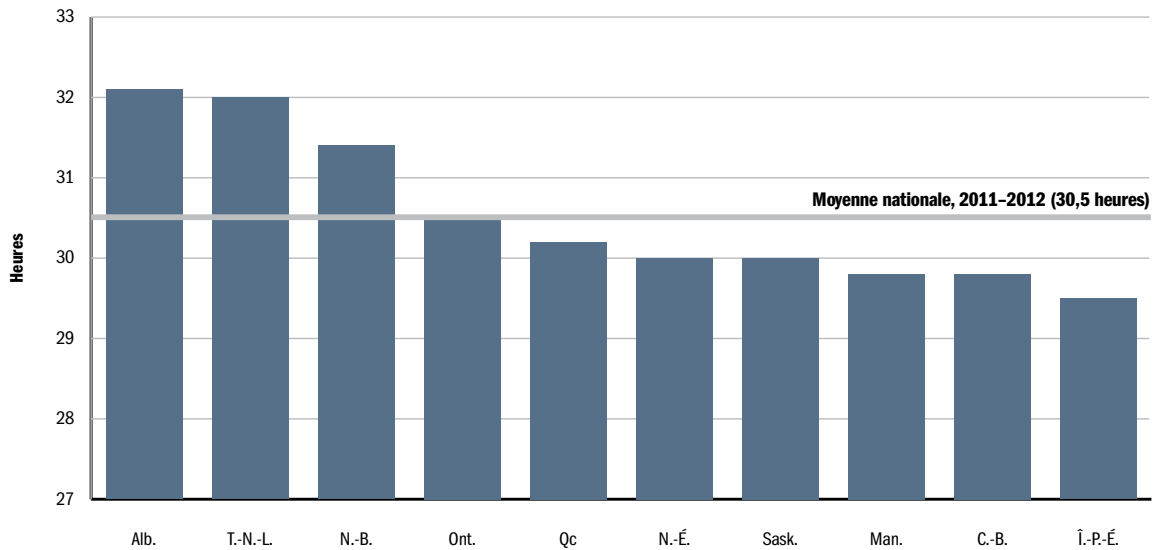
Les critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières sont fondés sur le nombre d'heures de travail assurables accumulées au cours de l'année précédente. En 2011-2012,

¹¹ 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.

¹² Selon l'EERH, les salariés sont des personnes qui touchent une rémunération pour des services rendus au Canada ou pour un congé payé, et pour qui l'employeur est tenu de remplir un T-4 supplémentaire de l'Agence du revenu du Canada. La définition d'un salarié exclut les propriétaires ou partenaires d'une entreprise non constituée en société et les membres de professions libérales, les travailleurs autonomes, les membres de la famille non rémunérés, les personnes travaillant à l'étranger, le personnel militaire et les travailleurs occasionnels pour lesquels la production d'un T-4 n'est pas requise. Le nombre de salariés d'après l'EERH diffère de celui de l'Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 12

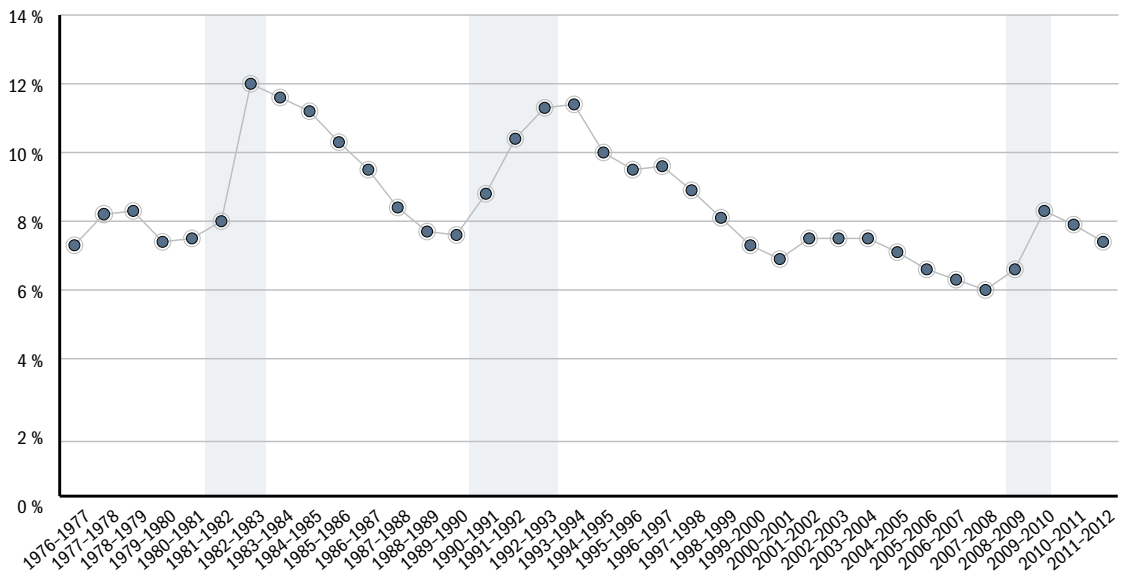
Moyenne des heures de travail par semaine, selon la province, 2011-2012



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

GRAPHIQUE 13

Taux de chômage, Canada, 1976-1977 à 2011-2012

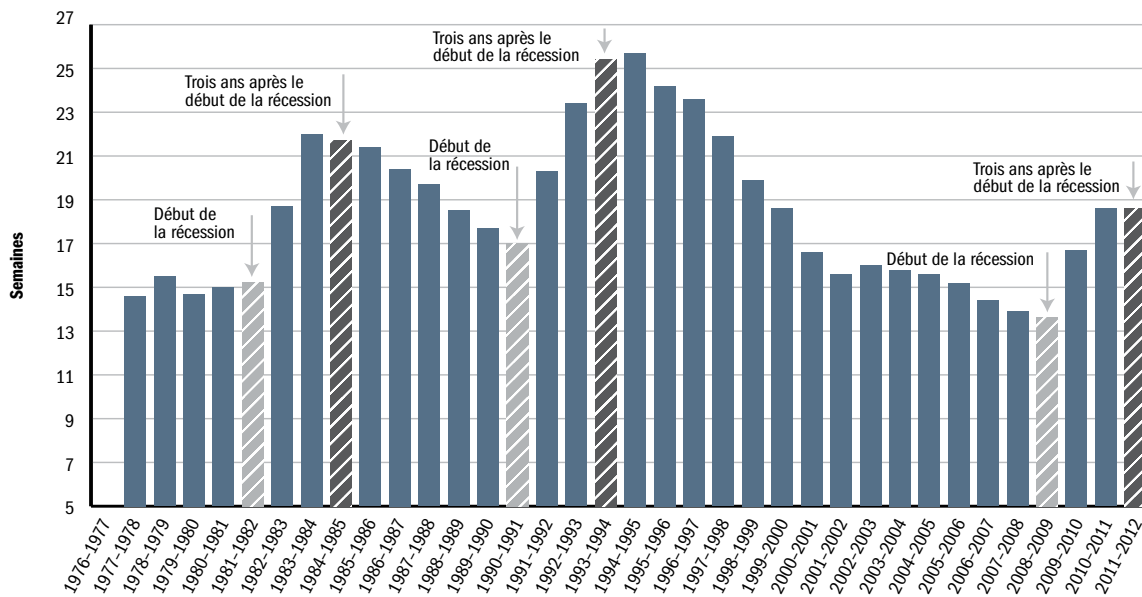


Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 14

Durée du chômage, Canada, 1976-1977 à 2011-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

la moyenne hebdomadaire des heures de travail a légèrement augmenté, passant de 30,4 heures en 2010-2011 à 30,5 heures. Comme l'illustre le graphique 12, la plus longue semaine de travail, en moyenne, a été accomplie par les employés de l'Alberta et de Terre-Neuve-et-Labrador. Ceux-ci cumulaient 32,1 heures et 32,0 heures, respectivement, soit plus de deux heures de plus que la moyenne nationale. À l'Île-du-Prince-Édouard, les employés comptaient le moins grand nombre d'heures de travail par semaine en 2011-2012, avec une moyenne de 29,5 heures.

3. Le chômage et le taux de chômage

En 2011-2012, on dénombrait 1,38 million de chômeurs au Canada, ce qui représente une diminution de 5,7 % par rapport à 2010-2011. Pour une deuxième année consécutive, le taux de chômage annuel a décliné au Canada, pour s'établir à 7,4 % en 2011-2012, comparativement à 7,9 % en 2010-2011 et à 8,4 % en 2009-2010. En 2011-2012, le taux de chômage était toujours de 1,4 point de

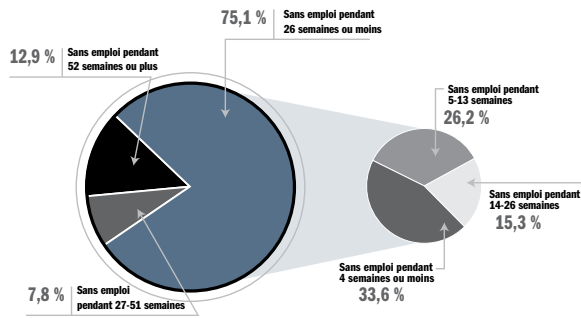
pourcentage supérieur au taux de 6 % observé en 2007-2008, soit un an avant le début de la récession de la fin des années 2000. Cependant, en 2011-2012, le taux de chômage était comparable à celui enregistré au début des années 2000, et il était inférieur au taux observé tout au long des années 1980 et 1990 (voir le graphique 13).

La durée moyenne de la période de chômage¹³, qui témoigne de la difficulté qu'avaient les chômeurs à trouver un emploi, s'établissait à 18,6 semaines en 2011-2012, demeurant stable par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'une augmentation de 4,7 semaines par rapport à 2007-2008, avant la récession de la fin des années 2000. L'augmentation de la période de chômage moyenne entre 2007-2008 et 2011-2012 était néanmoins plus petite que la hausse observée après les récessions du début des années 1980 et 1990. La durée moyenne du chômage a augmenté de 6,7 semaines entre 1980-1981 et 1984-1985, et de 7,7 semaines entre 1989-1990 et 1993-1994 (voir le graphique 14).

¹³ 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 15

Répartition de l'ensemble des chômeurs, 2011-2012



Nota : La répartition de l'ensemble des chômeurs ne semble pas générer un total à 100 %, car la catégorie « inconnu » n'est pas présentée ici.

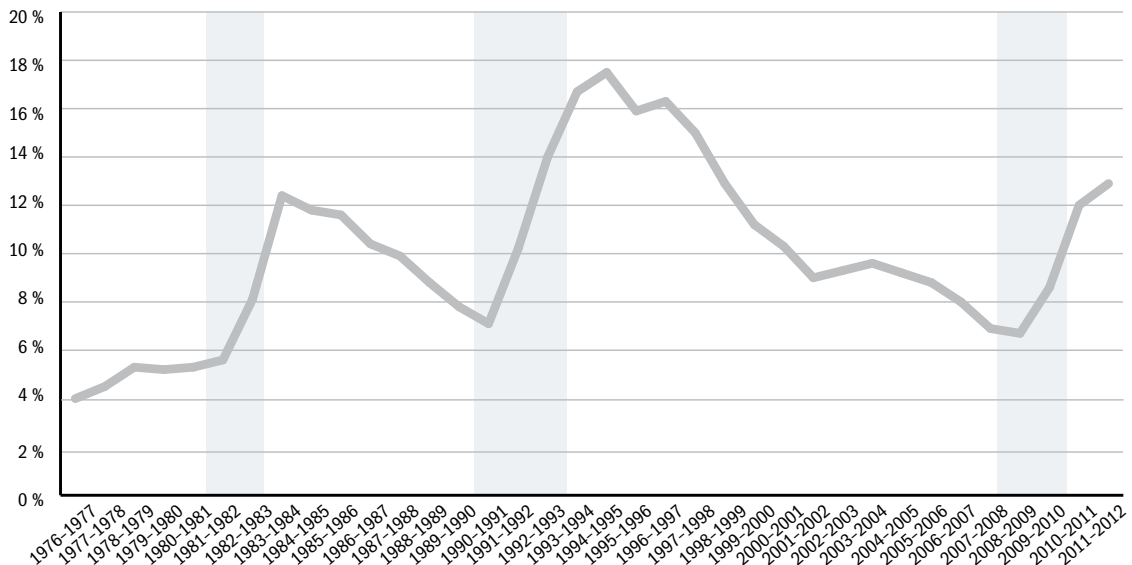
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Sur le plan de la répartition en ce qui a trait à la durée du chômage, la majorité des chômeurs (75,1 %) ont été sans emploi pendant 26 semaines ou moins en 2011-2012, et 33,6 %, durant quatre semaines ou moins. De ce fait, 20,7 % de toutes les personnes en chômage ou 286 000 chômeurs ont été sans travail pendant 27 semaines ou plus (voir graphique 15).

Parmi ces personnes, 178 300 ont été en chômage pendant plus d'un an, étant ainsi considérées comme des chômeurs de longue date. Ce groupe représentait 12,9 % des chômeurs en 2011-2012. Il s'agit d'une augmentation de 6,0 points de pourcentage entre la période antérieure à la récession en 2007-2008 (6,9 %) et 2011-2012 (12,9 %), trois années après la récession. Cette hausse de la proportion de chômeurs de longue date était en outre inférieure à l'augmentation de 8,9 points de pourcentage enregistrée après la récession du début des années 1990 (7,8 % en 1989-1990 et 16,7 % en 1993-1994), de même qu'à celle de 6,5 points de pourcentage qui a été observée à la suite de la récession survenue au début des années 1980 (5,3 % en 1980-1981 et 11,8 % en 1984-1985) (graphique 16).

GRAPHIQUE 16

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, 1976-1977 à 2011-2012

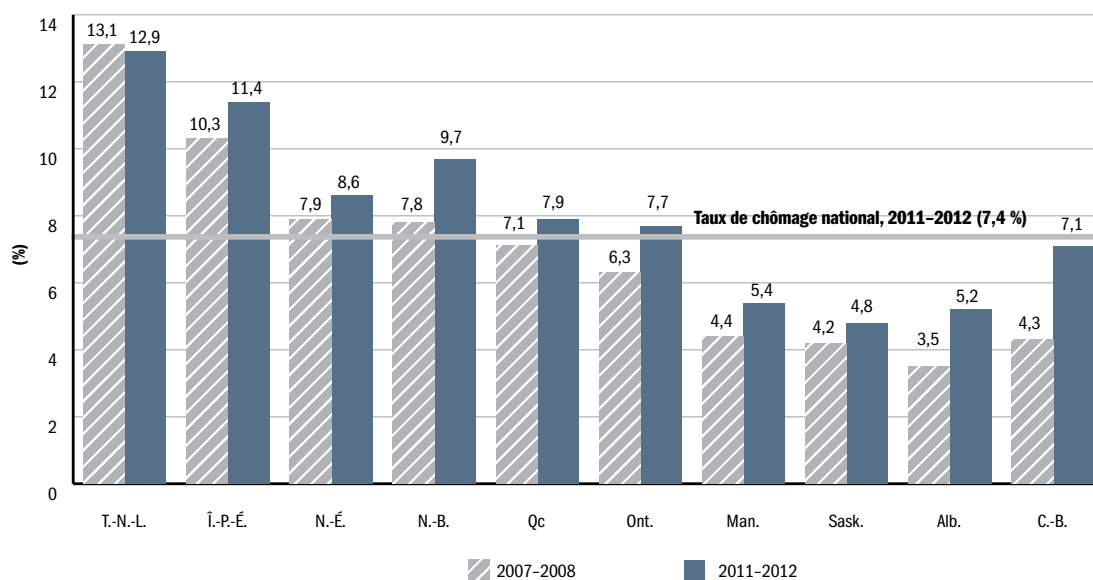


Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 17

Taux de chômage, selon la province, 2007-2008 et 2011-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.1 Le taux de chômage, selon la province

Le taux de chômage a décliné dans sept provinces entre 2010-2011 et 2011-2012. Les baisses enregistrées à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique étaient attribuables à la création d'emplois, tandis que celle observée à l'Île-du-Prince Édouard s'explique par une diminution de la taille de sa population active.

Le taux de chômage est demeuré le même au Québec, mais il s'est accru de 0,3 point de pourcentage au Nouveau-Brunswick en raison des pertes d'emploi. La légère augmentation du taux de chômage au Manitoba (+0,1 point de pourcentage) s'explique par la croissance de la population active (+0,5 point de pourcentage), qui s'est révélée plus forte que la hausse du nombre d'emplois (+0,4 point de pourcentage).

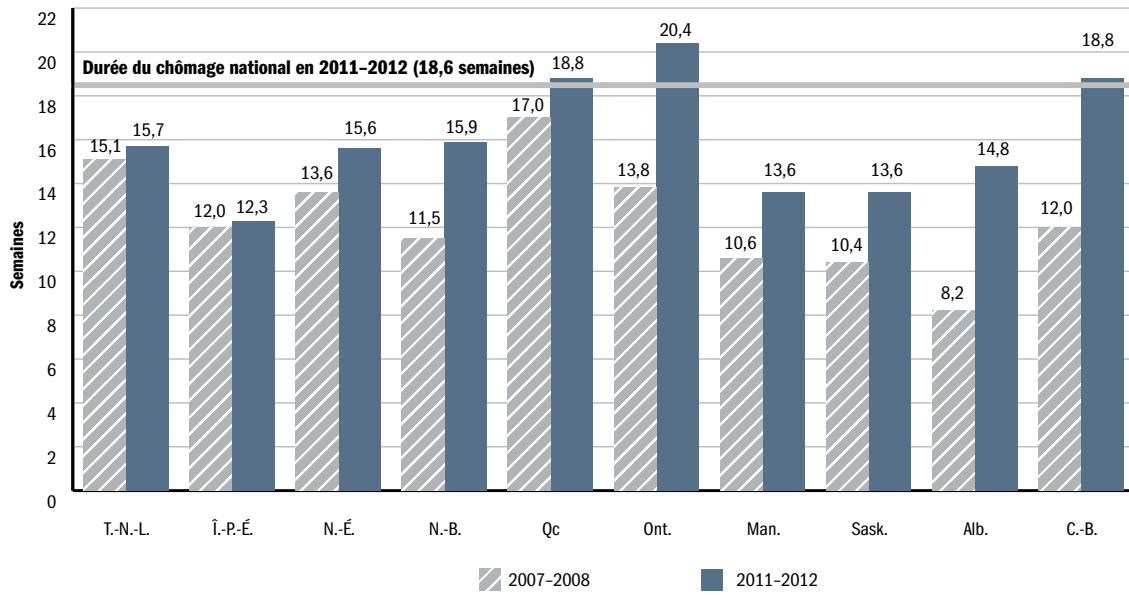
À l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, les taux de chômage dans toutes les provinces sont demeurés bien supérieurs à ceux enregistrés en 2007-2008, avant la récession de la fin des années 2000. La

Colombie-Britannique affichait le plus grand écart à ce chapitre (+2,8 points de pourcentage), et la Saskatchewan, le plus faible (+0,6 point de pourcentage), comme il est indiqué dans le graphique 17.

Comme on peut le voir au graphique 18, l'Ontario est la province où la période de chômage a été la plus longue (20,4 semaines) en 2011-2012, suivie du Québec et de la Colombie-Britannique (18,8 semaines dans les deux provinces). Dans les autres provinces, la durée du chômage a été inférieure à la moyenne nationale de 18,6 semaines. Quand on compare la durée moyenne du chômage aux niveaux antérieurs à la récession, soit en 2007-2008, la Colombie-Britannique a connu la hausse la plus élevée à cet égard (+6,8 semaines), suivie de l'Ontario et de l'Alberta (+6,6 semaines pour les deux provinces). Ces trois provinces avaient enregistré les augmentations les plus marquées en ce qui a trait au taux de chômage provincial au cours de la récession survenue à la fin des années 2000, et elles affichaient les écarts les plus importants sur ce plan entre 2007-2008 et 2011-2012.

GRAPHIQUE 18

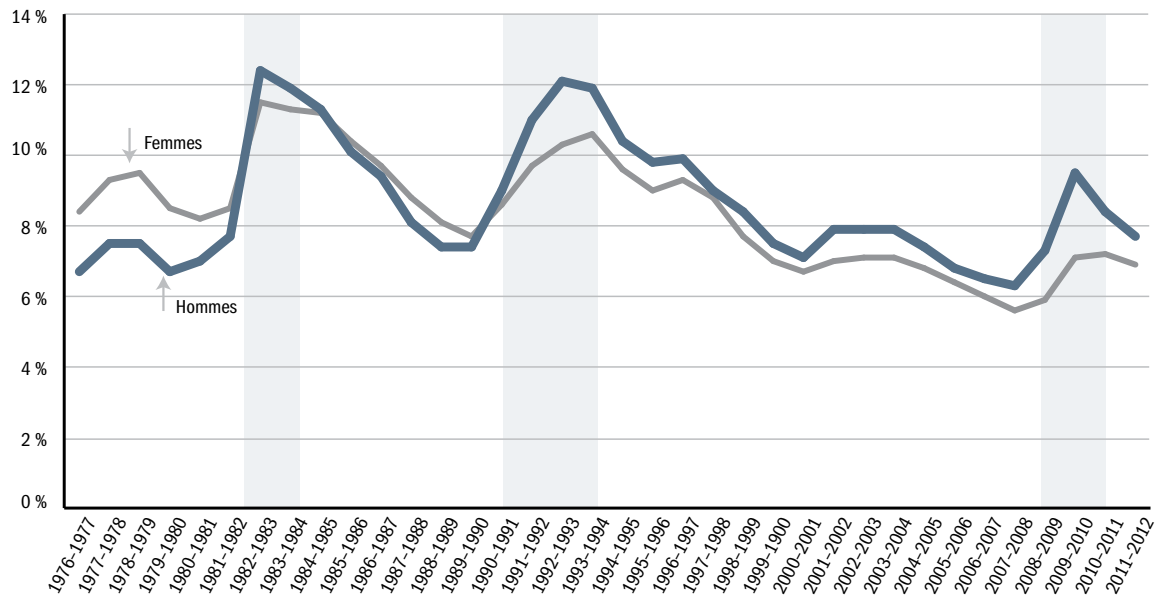
Durée du chômage, selon la province, 2007-2008 et 2011-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 19

Taux de chômage, selon le sexe, 1976-1977 à 2011-2012



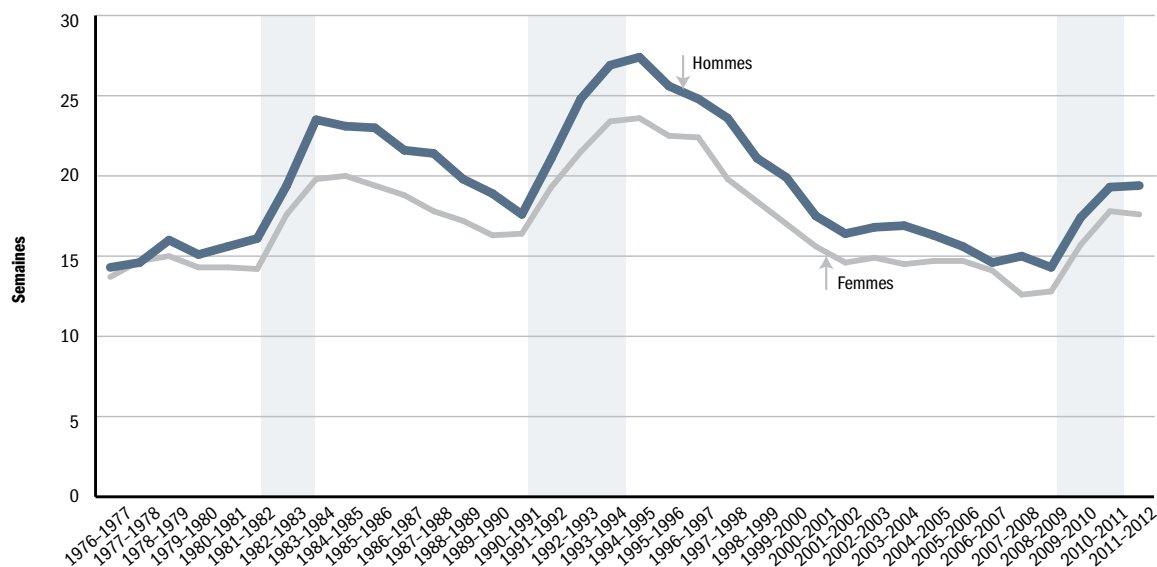
Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.



GRAPHIQUE 20

Durée du chômage, selon le sexe, 1976-1977 à 2011-2012



Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.2 Le taux de chômage, selon le sexe

En 2011-2012, le taux de chômage chez les hommes s'est établi à 7,7 %, par suite d'une diminution de 0,7 point de pourcentage qui a été précédée d'un déclin de 1,1 point de pourcentage en 2010-2011. Le taux de chômage s'est aussi abaissé chez les femmes durant l'exercice, avec un recul de 0,3 point de pourcentage qui a porté leur taux à 6,9 %, alors qu'il est demeuré relativement stable (+0,1 point de pourcentage) au cours de l'année précédente. Les taux de chômage chez les hommes et les femmes étaient respectivement de 1,4 et de 1,3 points de pourcentage supérieurs à ceux de l'exercice 2007-2008, au cours duquel ils ont atteint le plus faible niveau jamais enregistré selon les données comparables (voir le graphique 19).

Avant la récession du début des années 1980, le taux de chômage chez les femmes était supérieur à celui des hommes. Cependant, au début des années 1980, les hommes affichaient un taux de chômage beaucoup plus élevé que celui des femmes, de sorte que l'écart entre les sexes s'est inversé à ce chapitre. La récession du début des années 1990 a de nouveau frappé les hommes plus durement que les femmes, et l'écart s'est accru de 1,8 point de pourcentage en 1992-1993 sur le plan du taux de chômage. Celui-ci a grimpé à 9,5 % chez les hommes au cours de la récession de la fin des

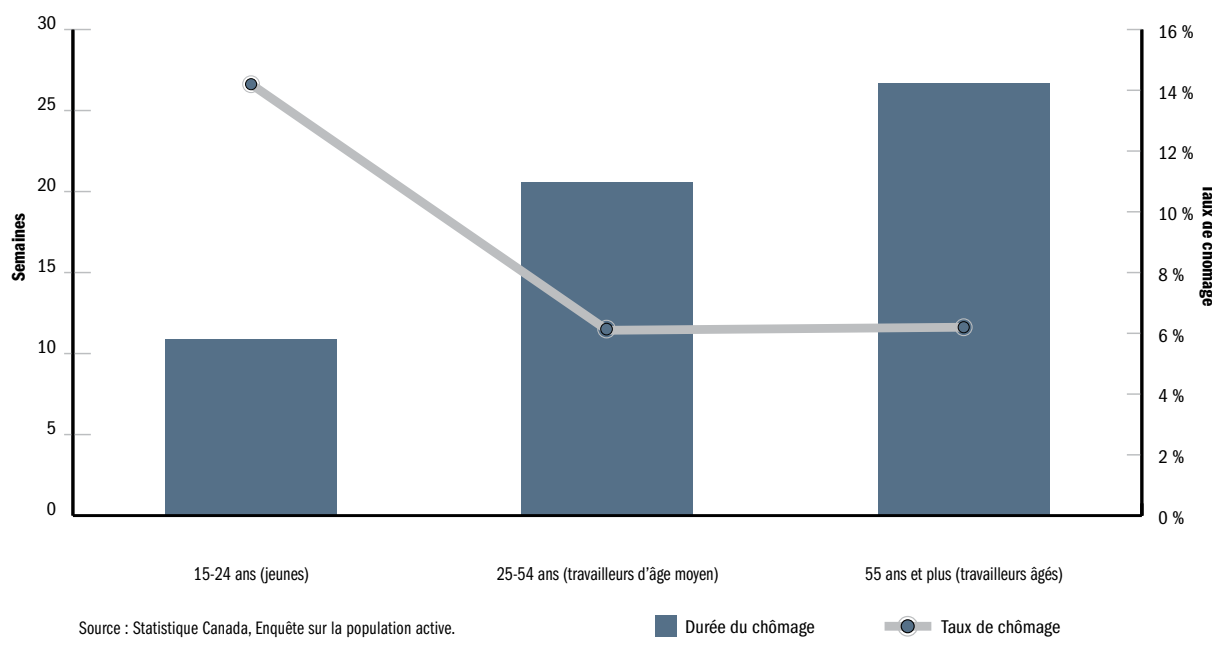
années 2000, l'écart de genre devenant ainsi supérieur aux différences observées lors des récession des années 1980 et 1990 en atteignant 2,4 points de pourcentage.

Comme l'illustre le graphique 19 cependant, l'écart relatif au taux de chômage entre les sexes s'amointrit lors des périodes de reprise économique. À titre d'exemple, l'écart de genre est passé de 0,9 % à 0,1 % après la récession du début des années 1980, puis de 1,8 % à 1,3 % après celle du début des années 1990. On a pu observer une pareille tendance durant la récession de la fin des années 2000, où l'écart entre les sexes au niveau du taux de chômage a glissé de 2,4 points de pourcentage en 2009-2010 à 1,2 point de pourcentage en 2010-2011, puis à 0,8 point de pourcentage en 2011-2012.

La durée moyenne de la période de chômage a presque toujours été plus longue chez les hommes que chez les femmes au cours des trois dernières décennies, comme le montre le graphique 20. En 2011-2012, la durée moyenne du chômage s'est établie à 19,4 semaines dans le cas des hommes et à 17,6 semaines pour ce qui est des femmes. C'est en 1994-1995 que la durée de la période de chômage a été la plus longue chez les deux sexes, les hommes ayant été sans emploi pendant plus de six mois en moyenne (27,4 semaines), et les femmes, pendant 23,6 semaines.

GRAPHIQUE 21

Durée du chômage et taux de chômage, selon l'âge, 2011-2012



3.3 Le taux de chômage, selon le groupe d'âge

En 2011-2012, le taux de chômage a fléchi pour les trois principaux groupes d'âge. Il a légèrement diminué chez les jeunes (les 15 à 24 ans), pour passer de 14,6 % en 2010-2011 à 14,2 % en 2011-2012. Cette baisse était attribuable à la modeste hausse de l'emploi qui s'est établie à 0,3 %.

Les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont aussi connu une faible baisse de leur taux de chômage, qui est passé de 6,4 % en 2010-2011 à 6,2 % en 2011-2012. Le léger recul pour ce groupe d'âge s'explique par l'accroissement du nombre de travailleurs (+3,7 %), qui est venu contrer la modeste hausse du chômage (+0,3 %). Les travailleurs d'âge moyen (âgés de 25 à 54 ans) ont vu leur taux de chômage passer de 6,7 % à 6,1 %, ce qui reflète la baisse du chômage (-8,5 %) étant donné que leur nombre au sein de la population active n'a pratiquement pas changé (+0,2 %).

De façon générale, la durée de la période de chômage est plus longue dans le cas des cohortes âgées

(graphique 21). En 2011-2012, les jeunes ont connu la plus courte période de chômage en moyenne (10,9 semaines), et les travailleurs âgés, la plus longue (26,7 semaines). Bien que ces derniers soient moins susceptibles que les jeunes de se retrouver en chômage, ils ont tendance à demeurer sans emploi pendant plus longtemps lorsqu'ils sont confrontés à une telle situation.

3.4 Le taux de chômage, selon le niveau de scolarité

En règle générale, le taux de chômage est inversement lié au niveau de scolarité; plus celui-ci est élevé, plus le taux de chômage sera faible chez les membres de la cohorte. Ainsi, les détenteurs d'un grade universitaire¹⁴ affichaient un taux de chômage de 4,9 % en 2011-2012, comparativement à 5,9 % chez ceux qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires¹⁵. Par ailleurs, le taux de chômage s'élevait à 8,2 % dans le cas des diplômés du secondaire¹⁶ et à 15,1 % chez ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires¹⁷.

¹⁴ Comprend l'obtention d'au moins un baccalauréat.

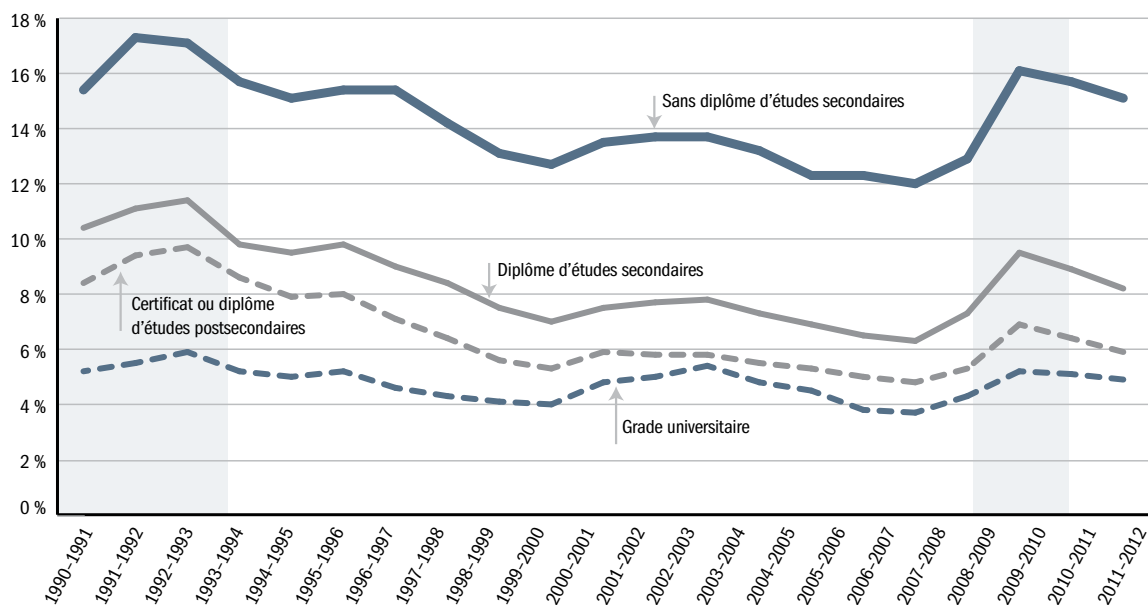
¹⁵ Obtention d'un certificat (y compris les certificats d'une école de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Cela comprend les certificats délivrés par une école de formation professionnelle, une formation en apprentissage, un collège communautaire, un collège d'enseignement général et professionnel (cégep) et une école de sciences infirmières, ainsi que les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

¹⁶ Comprend les diplômes d'études secondaires et les études postsecondaires partielles (non achevées).

¹⁷ Comprend jusqu'à huit ans de scolarité et des études secondaires partielles.

GRAPHIQUE 22

Taux de chômage, selon le niveau de scolarité, 1990-1991 à 2011-2012



Nota : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Au cours de la récession de la fin des années 2000, le taux de chômage chez les personnes qui n'avaient pas terminé leur secondaire a augmenté de 4,1 points de pourcentage entre 2007-2008 et 2009-2010, par rapport à une hausse de 1,5 point de pourcentage seulement chez les personnes qui détenaient un grade universitaire durant la même période. Une tendance semblable s'était manifestée au cours de la récession du début des années 1990 (voir le graphique 22).

3.5 Proportion de chômeurs, selon le motif du chômage

Il existe un certain nombre de raisons pour lesquelles une personne est susceptible de connaître une interruption d'emploi. Le motif de cette interruption est un facteur déterminant de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières qui, en règle générale, ne sont versées qu'aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables ou qui l'ont quitté pour un motif valable¹⁸.

Comme l'indique le graphique 23, les personnes qui se sont retrouvées en chômage en raison d'une perte d'emploi (ont perdu leur emploi)¹⁹ représentaient la plus forte proportion de chômeurs durant les périodes de récession qui ont sévi au cours des trois dernières décennies (54,5 % en 1981-1982, 57,6 % en 1990-1991 et 49,4 % en 2008-2009). Ces proportions ont toutefois décliné durant chaque période de reprise qui a suivi. À titre d'exemple, les travailleurs qui ont perdu leur emploi comptaient pour 42,7 % de la population en chômage en 2011-2012, ce qui constitue une baisse de 6,7 points de pourcentage dans les trois ans qui ont suivi l'entrée en récession à la fin des années 2000.

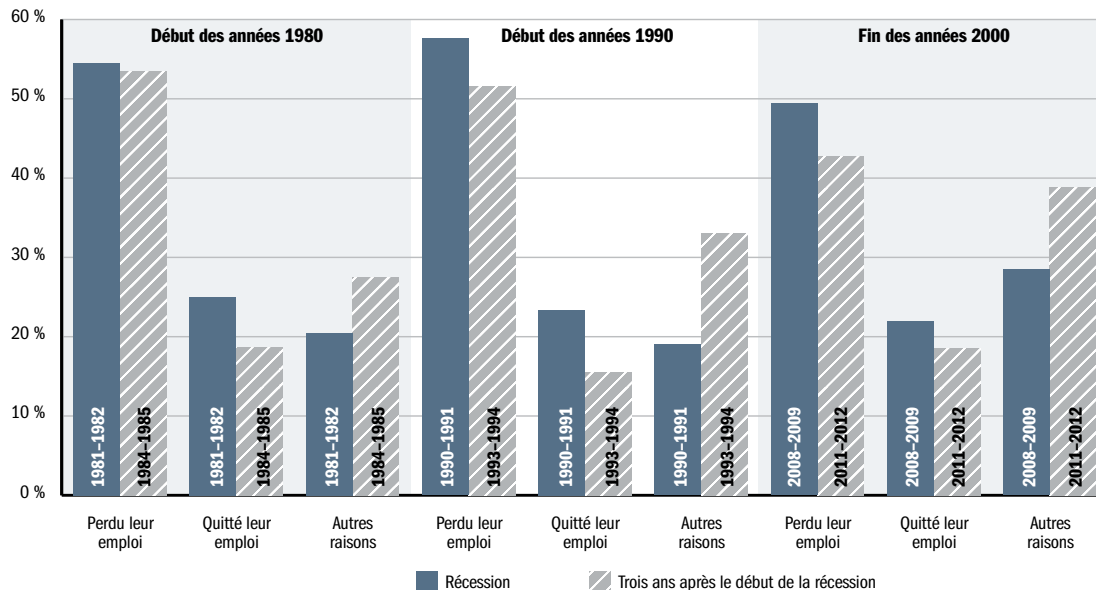
Par contre, on a observé une hausse considérable de la part des chômeurs qui n'avaient pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'avaient jamais occupé d'emploi (désignées sous « Autres motifs » dans le graphique 23). De plus, durant la récession de la fin des années 2000 et la période qui a suivi, cette catégorie regroupait une plus forte proportion de chômeurs par rapport à l'ensemble,

¹⁸ 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*.

¹⁹ Les personnes qui ont perdu leur emploi sont celles qui sont présentement sans travail et dont le dernier emploi qu'elles ont perdu sans en être responsables (licenciées par l'employeur en raison de la conjoncture économique, d'une réduction des effectifs, etc.) s'est terminé dans la dernière année.

GRAPHIQUE 23

Part du chômage, selon la raison du chômage



Note: La catégorie « autres raisons » englobe les personnes qui n'ont pas travaillé dans la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

comparativement aux deux récessions précédentes. Par exemple, en 2008-2009, la proportion de chômeurs qui n'avaient pas travaillé au cours de l'année écoulée ou qui n'avaient jamais occupé d'emploi s'élevait à 28,5 %, une proportion supérieure à celles observées en 1990-1991 (19,0 %) et en 1981-1982 (20,5 %).

En 2011-2012, la proportion de chômeurs qui ont démissionné (ont quitté leur emploi)²⁰ a diminué de 3,5 points de pourcentage par rapport à 2008-2009, pour atteindre 18,5 %. Ce recul est plus faible que la baisse enregistrée au cours des années qui ont suivi les deux récessions précédentes. En 1993-1994 et 1984-1985, la proportion avait décliné de 7,9 points et de 6,4 points de pourcentage respectivement par rapport au début des récessions de 1990-1991 et de 1981-1982.

3.6 Postes vacants et ratio chômeurs-postes vacants²¹

En 2011-2012, on dénombrait 239 370 postes vacants en moyenne au Canada, le nombre moyen de chômeurs pour chaque poste à pourvoir s'établissant à 5,8. Comme l'illustre le graphique 24, les provinces des Prairies affichaient le plus faible ratio de chômeurs par rapport aux postes à doter, et les provinces de l'Atlantique, le ratio le plus élevé.

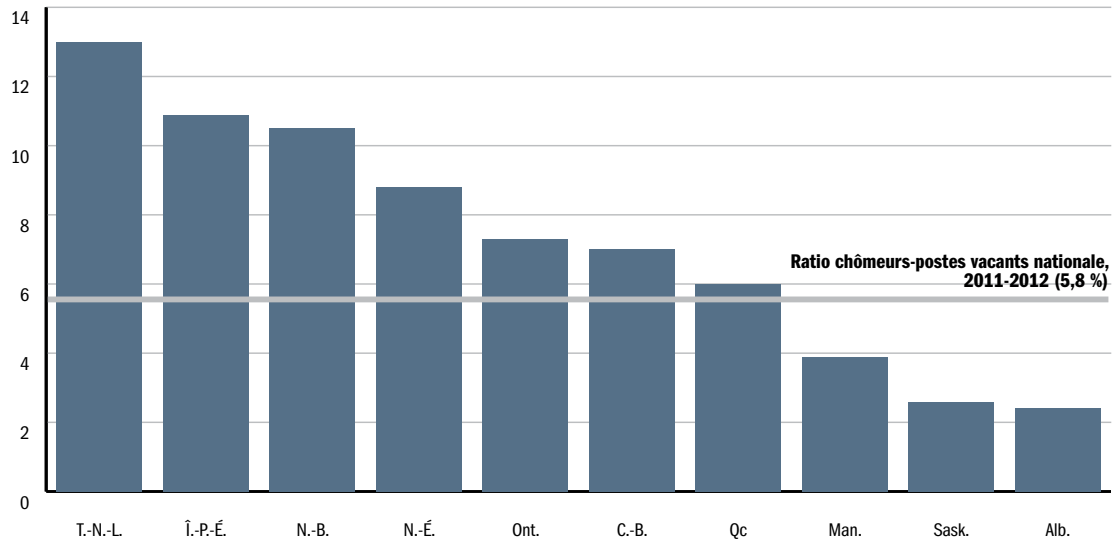
En 2011-2012, la moyenne du nombre de chômeurs par poste vacant dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale était de 1,2, soit le plus faible ratio chômeurs-postes vacants parmi les dix industries les plus importantes. Par ailleurs, l'industrie de la construction est celle où le ratio chômeurs-postes vacants était le plus élevé parmi les dix plus grandes industries, avec un ratio de 8,2 chômeurs pour chaque poste à pourvoir (voir le graphique 25).

²⁰ Les personnes qui ont quitté leur emploi regroupent les sans-travail dont le dernier emploi s'est terminé dans la dernière année et qui ont démissionné. 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.

²¹ Les données sur les postes vacants sont recueillies au moyen de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE), 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'Enquête sur la population active (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.

GRAPHIQUE 24

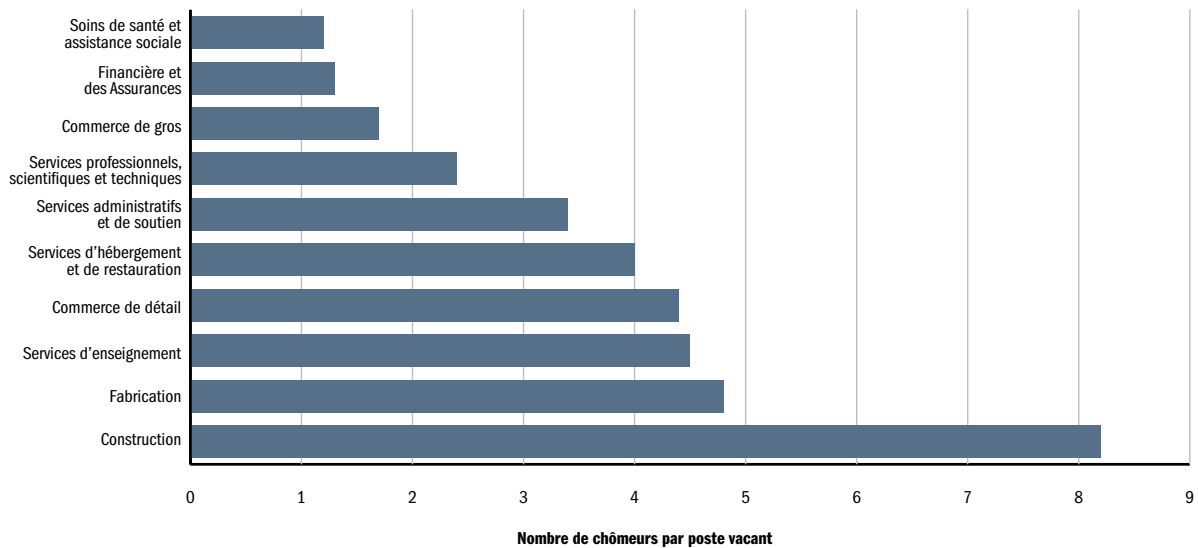
Ratio chômeurs-postes vacants, selon la province, 2011-2012



Source : Statistique Canada, statistiques relatives aux postes vacants.

GRAPHIQUE 25

Chômeurs-postes vacants, selon le plus important secteur industriel, 2011-2012



Source: Statistique Canada, statistiques relatives aux 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 porte sur les 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 2011-2012 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.

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, des données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 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.

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'est-à-dire 100 %, des demandes de ces catégories présentées en 2011-2012 a été prise en compte pour assurer la fiabilité des résultats.

² Dans ce rapport, les données administratives permettent de brosser un bref portrait des demandes enregistrées en août de chaque année. Un portrait dressé plus tard pour l'exercice 2011-2012 donnerait des résultats légèrement différents, sans que les conclusions soient changées pour autant sur le plan qualitatif.

³ Par « demandes », on entend les nouvelles demandes présentées en 2011-2012 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 2011-2012 pourraient découler de demandes présentées lors d'exercices précédents.

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. Il y a épuisement des prestations lorsqu'un prestataire a utilisé toutes les semaines de prestations auxquelles il avait droit. 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 et des projets pilotes y étant rattachés sont examinés. Les dispositions de l'assurance-emploi sont des caractéristiques permanentes du régime d'assurance-emploi qui sont prescrites par la loi, tandis que les projets pilotes sont des mesures temporaires qui modifient ou remplacent les dispositions existantes. 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 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.

Enfin, le chapitre examine le profil des entreprises et leur utilisation des prestations de revenu (c.-à-d. l'usage que leurs employés en font). Cet examen s'inscrit dans le cadre du mandat de la Commission de surveiller la façon dont les prestations et les mesures d'aide sont utilisées non seulement par les employés, mais aussi par les employeurs, comme le

lui confère la Loi. Dans la section VI, le nombre d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations de revenu a servi d'indicateur quant à l'utilisation de l'assurance-emploi par les employeurs. Ces entreprises ont aussi fait l'objet d'une analyse pour déterminer dans quelle mesure des prestations de revenu ont été versées à leurs employés. Les deux indicateurs ont ensuite été examinés de façon plus détaillée, tout d'abord en déterminant l'utilisation des prestations de revenu de l'assurance-emploi depuis 2004, afin de mieux comprendre la récession de la fin des années 2000 du point de vue des entreprises; puis en examinant l'utilisation des prestations d'assurance-emploi régulières selon diverses catégories, notamment l'emplacement géographique du siège social des entreprises, la taille des entreprises et les industries auxquelles elles appartiennent. Enfin, le ratio prestations-cotisations a été analysé selon les mêmes catégories.

On trouvera un aperçu qualitatif détaillé du régime d'assurance-emploi, y compris de l'information sur les critères d'éligibilité, le calcul des prestations, les dispositions relatives à l'assurance-emploi et les projets pilotes dans le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011* à l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

1. Plan d'action économique de 2012

Le Plan d'action économique de 2012 annonçait divers changements visant le régime d'assurance-emploi⁵. Premièrement, le gouvernement du Canada s'est engagé à faire de nouveaux investissements sur une période de deux ans pour mieux jumeler les Canadiens en chômage aux emplois disponibles dans leur région. En plus de fournir des renseignements pertinents et à jour sur les emplois, le gouvernement a actualisé le *Règlement sur l'assurance-emploi* afin de clarifier la responsabilité qui incombe aux prestataires de faire une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable pendant qu'ils touchent des prestations régulières ou des prestations de pêcheur.

Deuxièmement, le gouvernement a adopté une nouvelle approche permanente établie par la loi pour le calcul des prestations d'assurance-emploi. À compter d'avril 2013, les prestataires d'assurance-emploi, à l'exception de ceux qui touchent des prestations de pêcheur et des prestations destinées

⁵ Pour obtenir plus d'informations au sujet du Plan d'action économique 2012, veuillez consulter le site <http://plandaction.gc.ca/fr>.

aux travailleurs indépendants, verront le montant de leurs prestations calculé en fonction des semaines pendant lesquelles leurs gains assurables auront été les plus élevés au cours de la période de référence, qui est généralement de 52 semaines. Le nombre de semaines utilisé pour établir le taux de prestations variera de 14 à 22, selon le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi où habite le prestataire. Cette nouvelle approche permettra au régime d'assurance-emploi de mieux s'adapter à l'évolution du marché du travail local, et fera en sorte que les personnes qui habitent dans des régions où les caractéristiques du marché du travail sont semblables toucheront des prestations similaires. Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cette nouvelle approche, le projet pilote des 14 meilleures semaines a été prolongé dans 25 des régions économiques de l'assurance-emploi.

Troisièmement, le nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations donne lieu à une réduction des prestations de 50 % de la rémunération gagnée pendant une période de prestations, à partir du premier dollar gagné. Ce nouveau projet pilote fera en sorte qu'il sera toujours plus profitable pour les prestataires d'assurance-emploi d'accepter plus de travail et soutiendra leur recherche d'un emploi permanent. Cette disposition comporte une certaine flexibilité, car certains prestataires ayant touché des gains d'emploi entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 et qui répondaient aux critères du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, peuvent choisir d'être assujettis aux critères de l'ancien projet pilote. Conformément aux anciens critères, ils pouvaient gagner 75 \$ ou un montant correspondant à 40 % de leurs prestations d'assurance-emploi, selon le montant le plus élevé. Une fois ce seuil atteint, tout revenu supplémentaire était déduit intégralement du montant des prestations.

Quatrièmement, le gouvernement limitera la hausse du taux de cotisations à cinq cents par année jusqu'à ce que le Compte des opérations de l'assurance-emploi soit équilibré. Dès que cet équilibre sera atteint, le taux de cotisations sera établi chaque année de manière à ce que les revenus provenant des cotisations atteignent sans le dépasser le montant nécessaire pour financer le Régime d'assurance-emploi sur un horizon de sept ans. Une fois le taux des cotisations pour sept ans établi, les rajustements seront également limités à cinq cents par année.

Enfin, un nouveau Tribunal de la sécurité sociale (TSS) commencera ses activités le 1^{er} avril 2013. L'objectif du nouveau TSS est de mettre en place un système juridique simplifié, plus adaptable et plus efficace, qui fonctionnera de manière cohérente dans le cadre de tous les grands programmes fédéraux de sécurité sociale. Toutefois, comme ces modifications n'avaient pas encore été apportées en 2011-2012, soit l'année de référence du présent rapport, leurs répercussions et leur efficacité seront examinées dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation*.

I. TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU

En 2011-2012, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a augmenté légèrement par rapport à 2010-2011. Toutefois, compte tenu de la reprise économique qui s'est maintenue et de la fin des mesures temporaires d'assurance-emploi, on a observé une baisse du total des prestations versées.

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

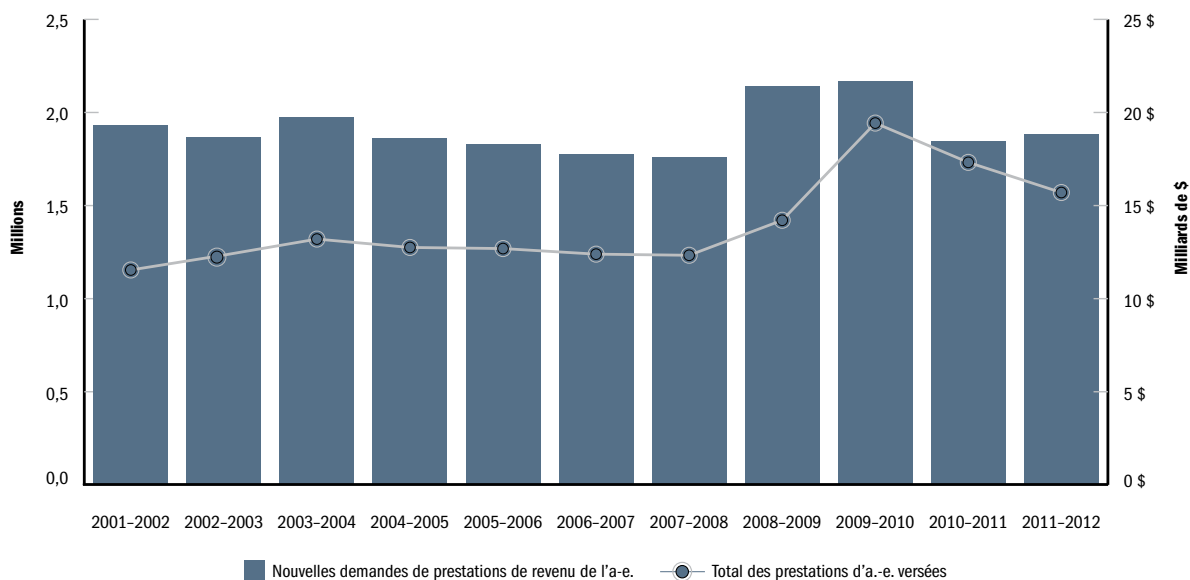
En 2011-2012, le nombre total de nouvelles demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi a augmenté de 2,0 % (+36 830) pour s'établir à 1,88 million, par rapport à 1,85 million en 2010-2011. Comme le montre le graphique 1, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi s'est établi à 2,16 millions en 2009-2010, soit le volume le plus élevé depuis 2000-2001, ce qui s'explique par la récession de la fin des années 2000.

L'augmentation du nombre de demandes en 2011-2012 s'explique par des hausses de 1,8 % (+25 410) du nombre de demandes de prestations régulières, de 1,8 % (+9 230) du nombre de demandes de prestations spéciales, de 3,4 % (+973) du nombre de demandes de prestations de pêcheur et de 11,7 % (+2 675) du nombre de demandes de prestations pour travail partagé.

Contrairement au nombre total de demandes d'assurance-emploi, qui a augmenté, le total des prestations versées a décliné de 9,4 % (-1,6 milliard de dollars), en passant de 17,3 milliards de dollars en 2010-2011 à 15,7 milliards de dollars, et ce, après avoir connu une diminution de 10,8 % (-2,11 milliards de dollars) en 2010-2011. En dépit de ces baisses, les prestations d'assurance-emploi versées en 2011-2012 étaient encore significativement plus élevées que

GRAPHIQUE 1

Nouvelles demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi et total des prestations versées, 2001-2002 à 2011-2012



celles d'avant la récession de la fin des années 2000. En particulier, par rapport à 2007-2008, le total des prestations de revenu était de 27,3 % plus élevé en 2011-2012.

La baisse du total des prestations versées entre 2010-2011 et 2011-2012 s'explique en grande partie par une diminution de 12,9 % des versements de prestations régulières (qui sont passés de 12,3 milliards de dollars en 2010-2011 à 10,7 milliards de dollars en 2011-2012), du fait que l'économie a continué de se

rétablir et que les mesures temporaires d'assurance-emploi adoptées en réponse à la récession de la fin des années 2000 ont pris fin. Comme le montre le graphique 2, les prestations régulières représentaient 68,2 % de l'ensemble des prestations de revenu versées en 2011-2012, soit un léger recul par rapport à 71,0 % au cours de l'exercice précédent (-2,8 points de pourcentage). On trouvera un complément d'information au sujet du total des prestations de revenu à l'annexe 2.1.

GRAPHIQUE 2

Total des prestations de revenu de l'a.-e. (partie I), 2011-2012 (millions \$)

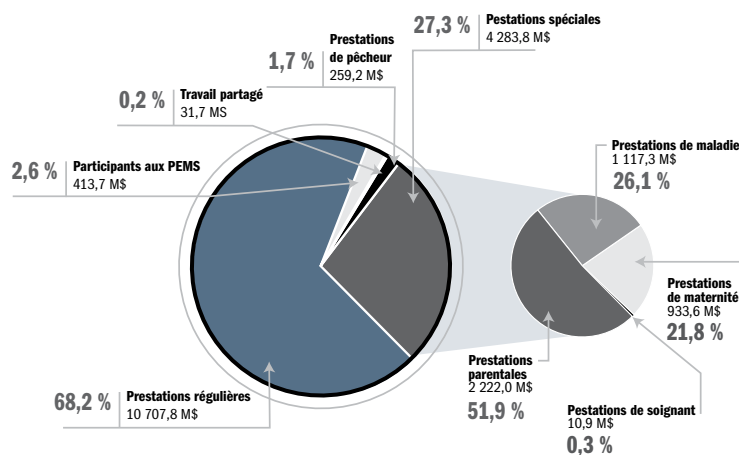


TABLEAU 1
Total des demandes de prestations de
revenu de l'a.-e. (partie I), 2011-2012

Type de prestations d'a.-e.	Demandes d'a.-e.
Prestations d'assurance-emploi régulières	1 422 270
Prestations spéciales de l'assurance-emploi⁶	508 500
Prestations parentales	188 930
Prestations de maladie	331 220
Prestations de maternité	167 540
Prestations de soignant	5 975
Prestations de pêcheur	29 506
Prestations pour travail partagé	23 755
Total⁷	1 883 600

Contrairement aux prestations régulières, les prestations spéciales ont tendance à être moins sensibles aux cycles économiques mais plus sensibles aux changements d'ordre démographique ainsi qu'aux changements dans les caractéristiques de la population active. En 2011-2012, les versements de prestations spéciales ont augmenté légèrement, passant de 4,18 milliards de dollars en 2010-2011 à 4,28 milliards de dollars en 2011-2012 (+2,5 %). Les versements de prestations parentales représentaient la plus grande proportion des prestations spéciales versées (51,9 %). Les prestations spéciales, quant à elles, comptaient pour 27,3 % du total des prestations de revenu versées.

Les versements pour tous les autres types de prestations, comme les prestations de pêcheur et les prestations pour travail partagé, ainsi que les sommes versées aux participants des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) en vertu de la partie I de l'assurance-emploi, constituaient 4,5 % du total des versements en prestations de revenu. Bien que les sommes versées au titre de ces trois catégories de prestations aient diminué de 17,2 % dans l'ensemble en 2011-2012, elles demeuraient néanmoins de 4,0 % plus élevées qu'en 2007-2008. On trouvera un complément d'information au sujet des PEMS dans le chapitre 3.

1.1 Total des demandes de 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 distribution des salariés par province et territoire. Par exemple, les provinces de l'Atlantique comptaient pour 15,4 % du total des demandes d'assurance-emploi en 2011-2012, mais regroupaient 6,6 % de l'ensemble des salariés⁸, ce qui représente l'écart le plus important en points de pourcentage entre la part des demandes d'assurance-emploi et la part des salariés. L'Ontario et le Québec affichaient la plus forte proportion de salariés, soit 38,3 % de l'emploi national en Ontario et 22,8 % au Québec. Ces deux provinces comptaient aussi la plus forte proportion de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi, avec 31,5 % et 27,9 %, respectivement.

En 2011-2012, le total des prestations versées a diminué dans sept provinces et territoires, les diminutions les plus fortes étant survenues en Alberta (-17,1 %, -278,2 millions de dollars) et en Colombie-Britannique (-14,3 %, -318,3 millions de dollars). Bien que les six autres provinces et territoires aient enregistré des hausses à ce chapitre en 2010-2011, ces hausses n'étaient pas significatives. Les augmentations les plus importantes du total des prestations versées ont été enregistrées dans les Territoires du Nord-Ouest (+4,1 %, +1,3 million de dollars) et au Yukon (+2,3 %, +0,7 million de dollars).

En 2011-2012, les taux des prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté dans chaque province et territoire. Les hausses les plus marquées ont eu lieu à Terre-Neuve-et-Labrador (+17 \$, +4,6 %), en Saskatchewan (+16 \$, +4,2 %) et en Nouvelle-Écosse (+14 \$, +4,0 %). Les augmentations observées dans les taux des prestations hebdomadaires moyennes dans les provinces et territoires correspondaient aux hausses des gains hebdomadaires moyens, dont il a été question au chapitre 1. Les taux des prestations hebdomadaires moyennes dans les provinces et les territoires variaient de 368 \$ au Manitoba à 449 \$

⁶ La somme des nombres 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.

⁷ 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.

⁸ Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), un salarié correspond à toute personne rétribuée pour ses services ou ses absences et pour laquelle l'employeur doit remplir une déclaration T4 supplémentaire de l'Agence du revenu du Canada. La notion de salarié exclut les propriétaires et les associés des entreprises non constituées en société et des bureaux voués à l'exercice d'une profession libérale, les travailleurs autonomes, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes travaillant à l'extérieur du Canada, le personnel militaire et les travailleurs occasionnels pour qui une déclaration T4 n'est pas requise. Le nombre de salariés dans l'EERH diffère de celui de l'Enquête sur la population active.

TABLEAU 2

Demandes d'a.-e., salariés^[1], prestations versées et prestations hebdomadaires moyennes, par province et par territoire, 2011-2012

Province ou territoire	% du total des demandes d'a.-e.	% des salariés	% des prestations versées	Prestations hebdomadaires moyennes
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	1,4	5,7	394 \$
Île-du-Prince-Édouard	1,3	0,4	1,4	381 \$
Nouvelle-Écosse	4,7	2,7	5,1	377 \$
Nouveau-Brunswick	4,9	2,1	5,4	370 \$
Québec ^[2]	27,9	22,8	22,7	378 \$
Ontario	31,5	38,3	33,1	382 \$
Manitoba	3,1	3,8	2,9	368 \$
Saskatchewan	2,3	3,1	2,4	392 \$
Alberta	7,6	12,2	8,6	410 \$
Colombie-Britannique	11,8	12,8	12,1	377 \$
Nunavut	0,1	0,1	0,1	439 \$
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,2	0,2	449 \$
Yukon	0,1	0,1	0,2	443 \$
Canada	100	100	100	382 \$

^[1] Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail, Statistique Canada, mensuel, Ottawa, n° 72-002-XIB au catalogue.

^[2] 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 programme, soit le Régime québécois d'assurance parentale.

dans les Territoires du Nord-Ouest, qui affichaient le taux de prestations hebdomadaires moyennes le plus élevé parmi les trois territoires.

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

Le nombre de demandes présentées par les femmes a augmenté de 22 220 en 2011-2012 (+2,7 %), après avoir connu une baisse de 100 380 en 2010-2011 (-10,7 %). Le nombre de demandes présentées par les hommes a augmenté de 14 610 (+1,4 %), après avoir connu une baisse significative de 218 290 demandes (-17,8 %) en 2010-2011.

La hausse des demandes d'assurance-emploi chez les femmes s'explique en partie par l'augmentation de 2,8 % du nombre de demandes présentées dans le secteur des services, où les femmes tendent à être surreprésentées (elles représentaient 54,7 % des travailleurs dans le secteur en 2011-2012)⁹.

Comme on le voit au graphique 3, pendant la récession de la fin des années 2000, la proportion du total des demandes d'assurance-emploi présentées par les hommes a augmenté significativement, en passant de 53,9 % en 2007-2008 à 57,6 % en 2008-2009.

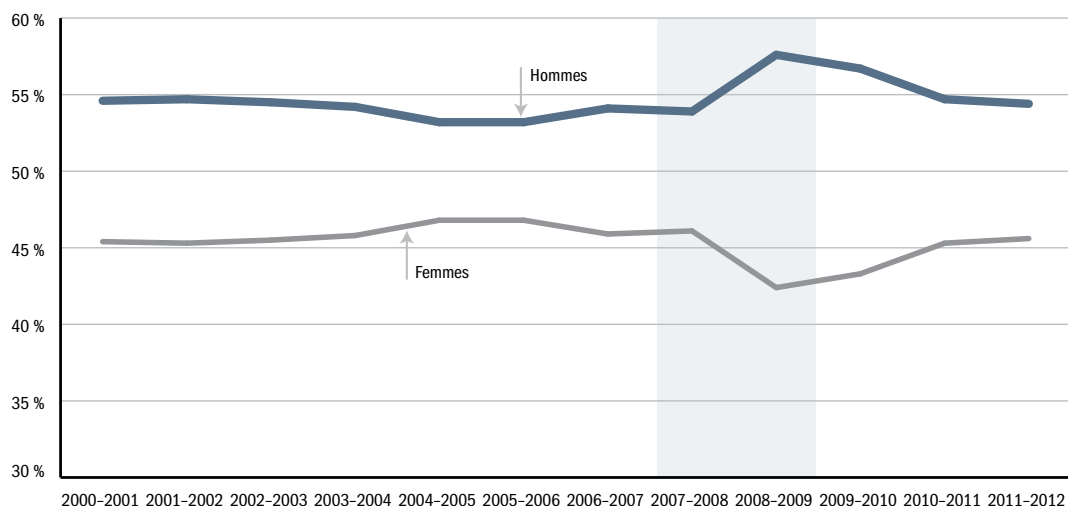
Parallèlement, la proportion du total des demandes présentées par les femmes a diminué pendant la même période, passant de 46,1 % à 42,2 %. Cette baisse est attribuable au fait que la récession de la fin des années 2000 a eu des répercussions relativement plus importantes dans les industries de la production des biens, comme la fabrication et la construction, où les hommes sont surreprésentés (par exemple, en 2011-2012, les hommes occupaient 71,2 % et 88,9 % des emplois dans ces secteurs, respectivement). À mesure que l'économie se rétablissait, les proportions du total des demandes d'assurance-emploi présentées par les femmes et par les hommes sont lentement revenues à leurs niveaux d'avant la récession.

Le total des prestations versées aux hommes a diminué de 12,1 % en 2011-2012, après avoir connu une baisse de 17,0 % au cours de l'exercice précédent; le total des prestations versées aux femmes, quant à lui, a diminué de 6,2 % en 2011-2012, après une baisse de 2,6 % au cours de l'exercice précédent. En dépit d'un recul général en 2011-2012, le total des prestations versées est demeuré significativement plus élevé qu'avant la récession (de 28,9 % chez les hommes et de 25,5 % chez les femmes par rapport à 2007-2008).

⁹ Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, Ottawa, n° 71-001-XIF au catalogue.

GRAPHIQUE 3

Proportion du total des demandes d'a.-e. selon le sexe, 2000-2001 à 2011-2012



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

Entre 2010-2011 et 2011-2012, le taux de chômage a reculé pour les trois principaux groupes d'âge. Toutefois, seuls les jeunes (les 15 à 24 ans) ont connu une baisse de 6,3 % (-13 800) du nombre total de demandes de prestations présentées. Le total des demandes de prestations chez les travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans) et chez les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) a augmenté de 18 260 (+1,4 %) et de 32 370 (+10,5 %), respectivement. Par rapport aux niveaux d'avant la récession, soit en 2007-2008, le volume de demandes a été plus élevé dans tous les groupes d'âge (+0,5 % chez les jeunes, +3,2 % chez les travailleurs d'âge moyen et +32,1 % chez les travailleurs âgés). 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 significativement.

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

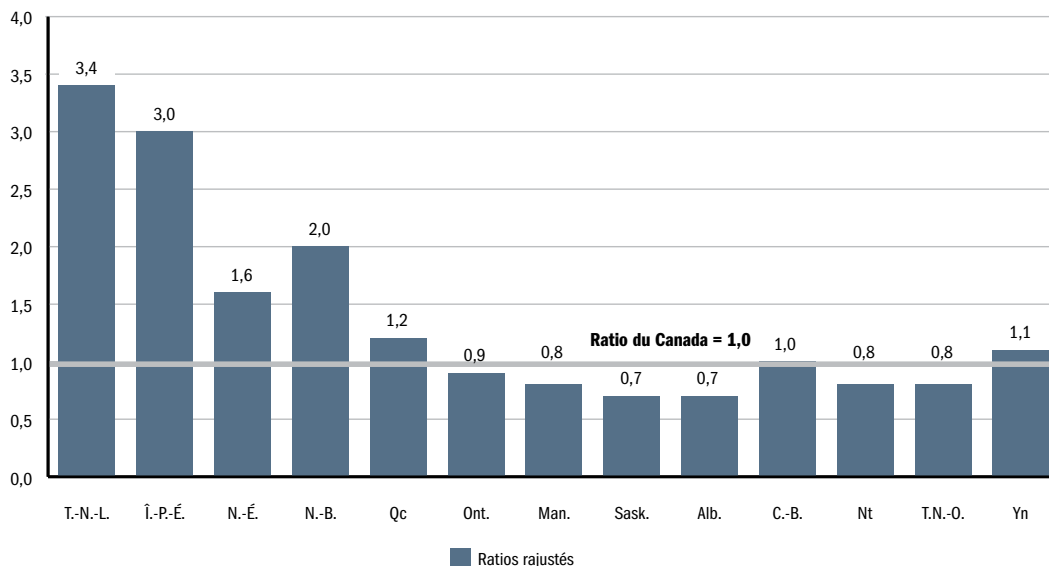
Pour mesurer l'ampleur de la redistribution du revenu pour le total des prestations de revenu de l'assurance-emploi, on divise le montant des prestations d'assurance-emploi versées dans chaque

province et territoire, dans chaque industrie ou dans chaque groupe démographique, par le montant total des cotisations d'assurance-emploi versées, afin d'obtenir le ratio prestations-cotisations (P/C). Le montant des cotisations d'assurance-emploi versées est basé sur les plus récentes données fiscales disponibles de l'Agence du revenu du Canada (ARC), c'est-à-dire celles de 2010, de sorte que les données sur les prestations d'assurance-emploi ayant servi à l'analyse des ratios P/C sont également celles de 2010. Ces ratios sont ensuite normalisés, de façon à ce que le ratio pour le Canada soit égal à 1,0. Le ratio obtenu pour chaque groupe indique si le montant des prestations dont a bénéficié une province/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.

Dans le contexte canadien, une province/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. On trouvera à l'annexe 2.19 un compte rendu détaillé des cotisations d'assurance-emploi payées et des prestations régulières touchées selon la province ou le territoire, l'industrie ou le groupe démographique.

GRAPHIQUE 4

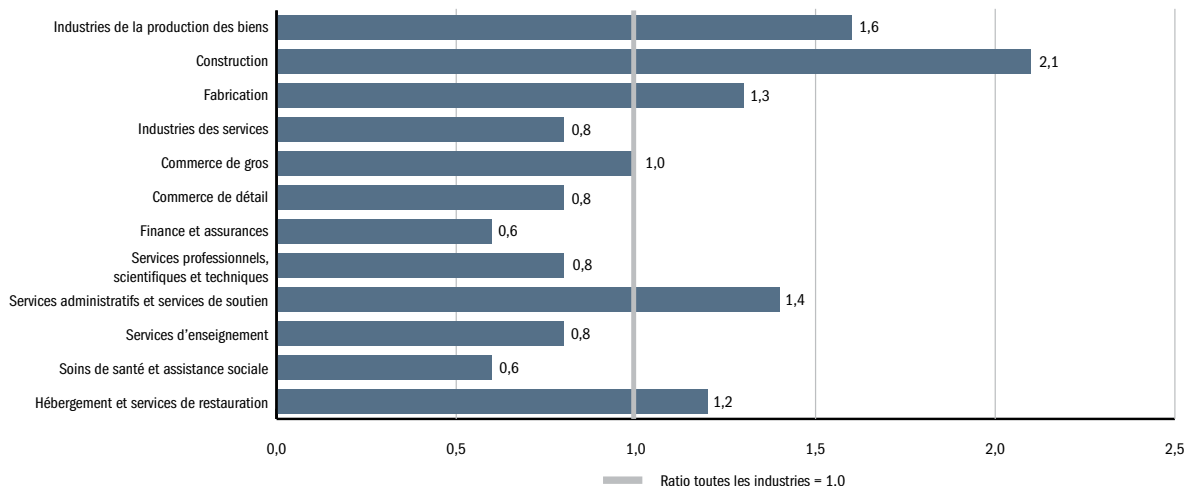
Ratios prestations-cotisations rajustés selon la province, total des prestations de revenu, 2010



Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2010 dénotant un revenu d'emploi; données administratives de l'a.-e.; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 5

Ratios prestations-cotisations rajustés, selon le secteur et l'industrie, total des prestations de revenu, 2010



Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2010 dénotant un revenu d'emploi; données administratives de l'a.e.; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

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 2010, tout comme les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0; l'Ontario et les Prairies, pour leur part, sont demeurés des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (voir le graphique 4).

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

En 2010, le secteur de la production des biens a été un bénéficiaire net des prestations d'assurance-emploi, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations de 1,6, tandis que le secteur des services a été un cotisant net, avec un ratio rajusté de 0,8 (voir le graphique 5).

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

Le recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi était semblable chez les hommes et les femmes, selon le ratio prestations-cotisations rajusté pour les prestations de revenu, qui était de 1,0 chez les deux sexes.

Parmi les différents groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans affichaient un ratio de 1,1, puisqu'ils constituaient la majorité des bénéficiaires des prestations de maternité et des prestations parentales. Le ratio prestations-contributions chez les jeunes s'établissait également à 1,1. Les prestataires de 55 ans et plus affichaient un ratio prestations-cotisations de 1,0, même si le volume de leurs demandes en 2011-2012 était de 32,1 % plus élevé que celui de 2007-2008, avant la récession.

Une étude des répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent¹⁰ a permis de conclure que les familles à faible revenu ont un ratio prestations-cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la médiane ont touché 34 % du total des prestations et elles ont versé 18 % de toutes les cotisations. De plus, une évaluation¹¹ reposant sur la base de données administratives longitudinales a permis d'établir que l'effet de redistribution de l'assurance-emploi avait augmenté substantiellement pendant la récession de la fin des années 2000.

3. Disposition relative au supplément familial

Le supplément familial est une prestation complémentaire versée aux familles à faible revenu qui ont des enfants¹², grâce auquel le taux de prestations des prestataires éligibles peut atteindre jusqu'à 80 % de leurs gains assurables hebdomadaires moyens, et ce, pour tous les types de prestations. En 2011-2012, 101 130 demandes étaient admissibles au supplément familial, soit 7,7 % de moins qu'au cours de l'exercice précédent. Le montant hebdomadaire moyen du supplément a augmenté par rapport à l'année précédente, en passant de 42,31 \$ à 42,69 \$. L'annexe 2.15 renferme des renseignements plus détaillés au sujet du supplément familial.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de toucher le supplément familial. En 2011-2012, les femmes représentaient 77,7 % des bénéficiaires du supplément familial, soit grosso modo la même proportion qu'au cours de l'exercice précédent (77,5 % en 2010-2011). En 2011-2012, les familles à faible revenu ont reçu 112,6 millions de dollars en prestations supplémentaires grâce au supplément familial, soit une diminution de 13,2 % par rapport à l'exercice précédent. Les versements du supplément familial ont diminué pour les deux sexes et pour tous les groupes d'âge en 2011-2012, les hommes (-17,7 %) et les prestataires de 55 ans et plus (-16,9 %) ayant connu les plus fortes baisses.

La proportion de tous les prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu le supplément familial a diminué, en passant de 5,9 % en 2010-2011 à 5,4 % en 2011-2012. La proportion de prestataires qui touchent le supplément familial a décliné au cours des dix dernières années, comme l'illustre le graphique 6. Cette baisse générale s'explique principalement par le fait que le seuil d'admissibilité au supplément familial est demeuré constant alors que le revenu des familles a continué d'augmenter.

GRAPHIQUE 6

Proportion des bénéficiaires de prestations de revenu de l'assurance-emploi qui ont touché le supplément familial, 2007-2008 à 2011-2012



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

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

¹² 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.

En général, les personnes qui touchent le supplément familial ont droit à moins de semaines de prestations régulières que celles qui ne le touchent pas, mais elles utilisent davantage de semaines de prestations régulières et une plus forte proportion de leur période d'admissibilité. En ce qui a trait aux demandes présentées en 2010-2011¹³, les personnes qui touchaient le supplément familial avaient droit à 33,2 semaines de prestations d'assurance-emploi en moyenne, par rapport à 36,7 semaines dans le cas des personnes qui ne recevaient pas le supplément. Toutefois, les personnes qui l'ont reçu ont utilisé 7,8 semaines de prestations de plus, en moyenne, que les personnes qui n'ont pas touché le supplément familial (31,3 semaines et 23,5 semaines, respectivement). Même si le nombre de prestataires touchant le supplément familial suit une tendance à la baisse, cette analyse donne à penser que les personnes qui le reçoivent comptent davantage sur les prestations d'assurance-emploi que les personnes qui ne le touchent pas, et que le supplément constitue toujours un soutien du revenu temporaire important pour les familles à faible revenu.

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 employés dont les gains assurables sont inférieurs à 2 000 \$ ont le droit d'obtenir le remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenu.

Selon les données des relevés T4 que les employeurs font parvenir à l'Agence du revenu du Canada (ARC), 1,1 million de personnes avaient une rémunération assurable de moins de 2 000 \$ leur donnant droit à un remboursement des cotisations d'assurance-emploi en 2010, ce qui représente 6,4 % des personnes occupant un emploi salarié.

De plus, une évaluation¹⁴ des données tirées des déclarations T1 transmises à l'ARC par les déclarants a permis de constater que 610 000 personnes ont reçu un remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi en 2010, dont le montant était de 16,40 \$ par personne en moyenne.

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

La formation d'apprenti est le principal moyen d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un certificat ou une attestation dans un métier spécialisé. En 2010, quelque 2,9 millions de Canadiens travaillaient dans des métiers spécialisés désignés à des fins de formation d'apprenti, soit 17 % de la population active. La durée des programmes de formation d'apprenti peut aller de deux à cinq ans, selon le métier et l'administration.

La formation d'apprenti est un régime structuré qui offre principalement une formation en cours d'emploi supervisée, entrecoupée de brèves périodes de formation technique en classe pendant lesquelles les apprentis acquièrent de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances qu'ils pourront appliquer immédiatement dans le milieu de travail. Dans de nombreux programmes de formation d'apprenti, ces périodes de formation technique en classe alternent avec la formation en cours d'emploi pendant plusieurs semaines (un tel bloc de formation dure habituellement de six à huit semaines). Le régime d'assurance-emploi facilite la formation d'apprenti en versant des prestations régulières aux apprentis pendant les périodes de formation en classe.

En 2011-2012, un total de 40 110 nouvelles demandes de formation d'apprenti ont été présentées en tout, ce qui représente une hausse de 4,5 % par rapport à l'exercice précédent. Le total des prestations versées aux apprentis a diminué de 2,6 %, passant de 172,3 millions de dollars en 2010-2011 à 167,8 millions de dollars en 2011-2012. Cependant, les apprentis ont touché des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées que celles qui ont été versées au prestataire moyen (428 \$ par rapport à 382 \$).

En règle générale, les personnes qui touchent des prestations d'apprenti sont de sexe masculin, ont moins de 45 ans et travaillent dans l'industrie de la construction. En 2011-2012, la quasi-totalité de cette catégorie de prestataires avaient moins de 45 ans (97,1 %), et un peu moins de la moitié (49,7 %), moins de 25 ans. De plus, 96,3 % des demandes de prestations d'apprentis ont été présentées par des hommes en 2011-2012.

¹³ Les données et l'analyse concernant la durée des prestations du supplément familial se rapportent aux demandes présentées en 2010-2011 pour s'assurer que toutes les demandes avaient pris fin.

¹⁴ RHDCC, *Remboursement des cotisations de l'assurance-emploi : analyse des tendances de 1997 à 2010*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

L'industrie de la construction est traditionnellement surreprésentée dans les nouvelles demandes de prestations d'apprenti. En 2011-2012, elle regroupait 55,3 % de toutes les nouvelles demandes, l'industrie de la fabrication venant au deuxième rang, avec 8,7 %.

Même si la période d'admissibilité aux prestations tend à être la même pour les apprentis que pour d'autres prestataires d'assurance-emploi, les apprentis utilisent moins de semaines de prestations, ce qui concorde avec la durée relativement brève de leur formation en classe. En 2011-2012, la période d'admissibilité rattachée aux demandes de prestations d'apprenti était de 35,3 semaines en moyenne, ce qui était légèrement plus élevé que pour les autres demandes (33,1 semaines). Toutefois, la durée moyenne des prestations d'apprenti utilisées a été de 10,1 semaines, par rapport à 20,1 semaines pour les autres demandes.

6. Mesures temporaires de l'assurance-emploi annoncées dans le Plan d'action économique

Au 31 mars 2012, des prestations supplémentaires d'un montant de 3,4 milliards de dollars avaient été versées à plus de 1,5 million de prestataires¹⁵ dans le cadre des mesures temporaires de l'assurance-emploi annoncées dans le Plan d'action économique du budget fédéral pour l'exercice 2009-2010.

La mesure de **prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières** prévoyait cinq semaines de prestations régulières supplémentaires pour toutes les personnes dont la demande de prestations d'assurance-emploi était active entre le 1^{er} mars 2009 et le 11 septembre 2010. Dans leur cas, le nombre de semaines de prestations auxquelles elles avaient droit allait de 19 à 50 semaines, plutôt que de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables accumulées pendant la période de référence et le taux de chômage dans la région où la demande avait été présentée.

La **prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date** permettait aux prestataires admissibles à l'assurance-emploi qui correspondaient à la définition d'un travailleur de longue date¹⁶ et qui avaient présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010 d'être admissible à un total pouvant atteindre jusqu'à

20 semaines supplémentaires avec prestations, selon la période pendant laquelle ils avaient travaillé et cotisé au régime d'assurance-emploi.

L'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC)

offrait aux travailleurs de longue date déplacés la possibilité de toucher plus rapidement ou pendant une plus longue période des prestations d'assurance-emploi régulières, s'ils décidaient d'entreprendre une formation à long terme au début de leur période de prestations. Les mesures temporaires comprenaient le projet pilote Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEF) et l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation (IIIDF). Les clients devaient obtenir l'approbation des gouvernements provinciaux et territoriaux pour leur formation.

L'IPAEF prolongeait la durée du soutien du revenu versé au titre de la partie I de l'assurance-emploi aux travailleurs de longue date engagés dans une formation de longue durée, pour une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines (y compris le délai de carence de deux semaines). Cette prolongation comprenait jusqu'à 12 semaines consécutives de prestations d'assurance-emploi régulières au terme de la formation afin de faciliter la recherche d'emploi et la réembauche.

L'IIIDF permettait aux prestataires admissibles qui investissaient une partie ou la totalité de leur indemnité de départ dans leur formation d'obtenir plus rapidement des prestations régulières relevant de la partie I de l'assurance-emploi. Les participants à l'IIIDF qui répondaient aux critères d'admissibilité de l'IPAEF pouvaient bénéficier des deux mesures.

Les **modifications apportées au programme de Travail partagé** ont eu pour effet de réduire temporairement les exigences relatives au plan de reprise, de simplifier le processus de demande pour les employeurs et de prolonger la durée maximale des accords. Les changements prévus dans le budget de 2009 ont prolongé la durée des accords de Travail partagé de 14 semaines dans le cas des demandes reçues entre le 1^{er} février 2009 et le 3 avril 2010, jusqu'à un maximum de 52 semaines. Le budget de 2010 a donné lieu à une nouvelle prolongation d'au plus 26 semaines pour les accords en vigueur ou ayant pris fin depuis peu, portant ainsi la durée maximale à 78 semaines. Les critères

¹⁵ Le nombre de prestataires qui ont touché des prestations d'assurance-emploi supplémentaires dans le cadre des mesures annoncées dans le Plan d'action économique est déterminé en fonction du moment où les prestations supplémentaires ont été versées plutôt qu'en fonction du moment où la demande a été présentée.

¹⁶ Un travailleur de longue date est une personne qui a cotisé au régime d'assurance-emploi (en ayant versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle) pendant au moins sept des dix dernières années civiles, et qui a touché des prestations régulières d'assurance-emploi pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années.

TABLEAU 3**Demandes touchées et prestations versées en vertu Plan d'action économique**

		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Total
Prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières	Demandes touchées	87 050	561 600	563 690	87 120	1 299 460
	Prestations versées (millions \$)	82,3	847,2	848,3	143,6	1 921,3
Prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date	Demandes touchées	S.O.	61 440	128 360	31 310	221 110
	Prestations versées (millions \$)	S.O.	196,7	635,4	174,0	1008,0
Aide à la transition de carrière	Demandes touchées	S.O.	7 874	2 401	450	10 725
	Prestations versées (millions \$)	S.O.	14,7	80,6	19,3	114,6
Travail partagé¹⁷	Prestations versées (millions \$)	S.O.	206,3	78,6	25,4	310,3

d'admissibilité plus souples ont par ailleurs été maintenus pour les nouveaux accords de Travail partagé. Les améliorations apportées dans le cadre du budget de 2010 sont demeurées en vigueur jusqu'au 2 avril 2011. Une nouvelle mesure temporaire a été annoncée dans le budget de 2011, afin d'aider les employeurs qui étaient toujours aux prises avec des difficultés. Les accords de Travail partagé qui étaient en cours ou qui étaient récemment venus à échéance pouvaient être prolongés jusqu'à 16 semaines de plus. Cette mesure temporaire a pris fin en octobre 2011. Le budget de 2011 a également annoncé de nouveaux changements de politique, qui visaient à assouplir davantage le programme et à le rendre plus efficace pour les employeurs. Les nouvelles dispositions offrent un plan de reprise simplifié, un assouplissement des règles d'utilisation et des changements techniques en vue de réduire le fardeau administratif.

Au 31 mars 2012, 1 299 460 demandes¹⁸ en tout avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières et avaient été complétées. De ce nombre, 75,7 % en 2008-2009, 81,0 % en 2009-2010 et 78,1 %

en 2010-2011 avaient bénéficié de la totalité des cinq semaines disponibles.

Comme la prolongation automatique de la période d'admissibilité a fait passer la durée moyenne de l'admissibilité aux prestations régulières à 32,3 semaines en 2011-2012, ce qui représente 2,4 semaines de plus, les mesures temporaires de prolongation des prestations régulières et des prestations destinées aux travailleurs de longue date ont eu pour effet d'accroître la période d'admissibilité de près de quatre semaines, qui s'établissait alors à 36,0 semaines en moyenne.

La durée moyenne des prestations régulières versées pour ces demandes a été de 28,7 semaines en 2008-2009, de 34,0 semaines en 2009-2010¹⁹, de 36,7 semaines en 2010-2011 et de 41,2 semaines en 2011-2012. De plus, ces demandes sont associées, en moyenne, à 4,5 semaines sur les cinq semaines supplémentaires offertes en 2008-2009, 4,6 semaines en 2009-2010, 4,5 semaines en 2010-2011 et 4,3 semaines en 2011-2012.

¹⁷ On n'a pu établir, parmi les demandes avec prestations pour travail partagé, le nombre de celles qui ont eu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures du Plan d'action économique, de sorte que ce nombre n'est pas inclus dans le tableau.

¹⁸ Le nombre de demandes avec prestations supplémentaires à la suite des mesures annoncées dans le Plan d'action économique est déterminé en fonction du moment où les prestations supplémentaires ont été versées plutôt qu'en fonction du moment où la demande a été présentée.

¹⁹ Les estimations des demandes touchées et des paiements versés en 2009-2010, en vertu de la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières, ont été légèrement révisées depuis le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2010* car des données plus récentes sont maintenant disponibles.

Au 31 mars 2012, 221 100 demandes de travailleurs de longue date²⁰ avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date et avaient été complétées. Parmi ces demandes, 66,3 % en 2009-2010, 47,9 % en 2010-2011 et 53,4 % en 2011-2012 avaient bénéficié de toutes les semaines supplémentaires disponibles.

La durée moyenne des prestations régulières versées pour ces demandes a été de 49,7 semaines en 2009-2010, de 50,9 semaines en 2010-2011 et de 51,7 semaines en 2011-2012. De plus, ces demandes étaient associées, en moyenne, à 13,7 semaines de leur période supplémentaire d'admissibilité aux prestations régulières en 2009-2010, 11,0 semaines en 2010-2011 et 10,2 semaines en 2011-2012.

Une récente étude²¹ des répercussions de la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières, a révélé que le nombre global de semaines d'admissibilité avait une incidence négative sur la probabilité d'utiliser les semaines de prestations supplémentaires offertes en vertu de cette mesure. Ainsi, 50,2 % des prestataires admissibles à 25 semaines de prestations au plus ont utilisé au moins une des cinq semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit, tandis que seulement 24,5 % des prestataires dont la période d'admissibilité variait de 45 à 50 semaines ont utilisé les semaines de prolongation.

Une autre étude²² ayant porté sur la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date, a révélé que plus le nombre de semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit était élevé, plus ils étaient susceptibles de les utiliser. Ainsi, les travailleurs de longue date qui avaient droit à des semaines supplémentaires de prestations régulières, d'une durée variant entre huit et vingt semaines, étaient plus susceptibles d'utiliser au moins une partie de ces semaines supplémentaires que les prestataires qui n'avaient droit qu'à cinq semaines de prolongation en vertu de cette mesure temporaire.

De récentes évaluations ont permis d'observer des résultats semblables en ce qui a trait à l'effet positif des deux mesures temporaires sur le taux

d'épuisement des prestations, dans le cas des prestataires qui avaient droit à des semaines supplémentaires de prestations régulières. Par exemple, une récente évaluation²³ a permis de constater que la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières avait eu pour effet de réduire de 4,8 points de pourcentage la probabilité d'épuisement de la période d'admissibilité. Selon une autre évaluation²⁴, parmi les travailleurs de longue date qui avaient droit à des semaines supplémentaires de prestations régulières en vertu de la mesure temporaire mise en place à leur intention, seulement 17,1 % ont épuisé leurs prestations. Toujours selon cette étude, ce taux d'épuisement représentait environ la moitié du taux observé (29,6 %) chez les prestataires qui n'étaient pas des travailleurs de longue date. L'évaluation a également permis de constater que le taux d'épuisement des prestations chez les travailleurs de longue date variait, depuis un sommet de 33,3 % dans le cas des prestataires qui avaient droit à un total de 26 à 30 semaines de prestations régulières à un creux de 11,4 % chez ceux qui avaient droit à un total de 66 à 70 semaines de prestations régulières.

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 niveau, 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 ont besoin d'accumuler entre 420 et 700 heures assurées pour avoir droit à des 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.

²⁰ Le nombre de demandes avec prestations supplémentaires en vertu de la mesure de prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date, est déterminé en fonction du moment où les prestations supplémentaires ont été versées plutôt qu'en fonction du moment où la demande a été présentée.

²¹ RHDCC, *Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi : deuxième mise à jour de l'étude*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

²² RHDCC, *Analyse de l'utilisation du Prolongement des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

²³ RHDCC, *Extended Duration of Employment Insurance Regular Benefits: Second Evaluation Study Update*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

²⁴ RHDCC, *Analysis of the Use of the Extension of Employment Insurance Regular Benefits for Long-Tenured Workers (EELTW)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

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 assurées, peu importe où elles habitent. Ces deux groupes sont désignés collectivement comme étant des DEREMPA (c'est-à-dire les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active).

1. Prestations d'assurance-emploi régulières, demandes et versements

En 2011-2012, 1,42 million de nouvelles demandes de prestations régulières ont été présentées, soit une hausse de 1,8 % (+25 410) par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation succédait aux baisses de 13,6 % et de 1,6 % enregistrées en 2010-2011 et en 2009-2010, respectivement.

L'augmentation du nombre de demandes de prestations régulières en 2011-2012 s'explique en partie par le fait que la reprise a été moins marquée au Canada par rapport à l'exercice précédent, et qu'un plus grand nombre de prestataires ont épuisé leurs prestations étant donné que les mesures temporaires de l'assurance-emploi prévues dans le Plan d'action économique ont pris fin.

Le total des prestations régulières versées a diminué de 12,9 % pour se chiffrer à 10,71 milliards de dollars en 2011-2012. En dépit de cette baisse, le total des

versements de prestations régulières a été de 12,8 % plus élevé qu'en 2007-2008.

Comme on le voit dans le graphique 7, après avoir légèrement augmenté pendant deux ans (4 \$ en 2010-2011 et 3 \$ en 2009-2010, respectivement), le taux hebdomadaire moyen des prestations régulières accusait une hausse marquée de 13 \$, en passant de 371 \$ en 2010-2011 à 384 \$ en 2011-2012. L'augmentation enregistrée en 2011-2012 concorde avec les hausses annuelles observées pendant la période antérieure à la récession, alors que le taux hebdomadaire moyen des prestations s'est accru de 16 \$ en 2008-2009, de 12 \$ en 2007-2008 et de 11 \$ en 2006-2007.

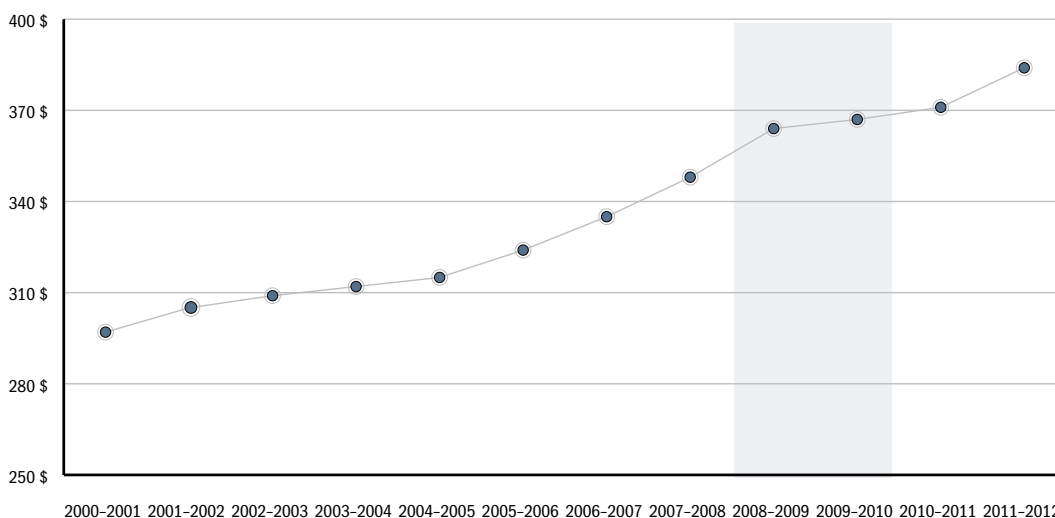
1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province et le territoire

En 2011-2012, sept provinces et territoires affichaient une réduction du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières par rapport à 2010-2011. Parmi les provinces, les diminutions les plus marquées se sont produites en Alberta (-9,5 %, -9 200) et en Colombie-Britannique (-3,4 %, -5 490).

Les hausses les plus fortes du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières se sont produites en Ontario (+4,6 %, +18 460), au Manitoba (+4,3 %, +1 620) et au Québec (+4,2 %, +18 670). Comme le montre le graphique 8, ces trois provinces regroupaient 29,3 %, 2,7 % et 32,4 %, respectivement, de toutes les nouvelles demandes de prestations régulières.

GRAPHIQUE 7

Taux des prestations hebdomadaires moyennes, prestations régulières, 2000-2001 à 2011-2012



Nota : La partie ombrée correspond à une période de récession.

Comme l'illustre le graphique 9, en 2011-2012, Terre-Neuve-et-Labrador a été la seule province à afficher une réduction du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières par rapport à son niveau d'avant la récession en 2007-2008 (-4,4 % entre 2007-2008 et 2011-2012). Dans l'ensemble des autres provinces et territoires, le volume de demandes est demeuré supérieur à celui de 2007-2008. Par exemple, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières en Alberta et en Colombie-Britannique était toujours de 51,2 % et de 27,5 % supérieur au niveau d'avant la récession, respectivement, en dépit des diminutions d'une année à l'autre observées en 2011-2012.

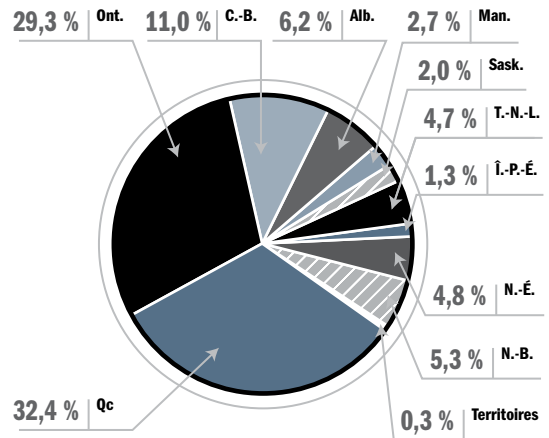
1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, selon le secteur et l'industrie

En 2011-2012, 534 240 nouvelles demandes de prestations régulières ont été présentées dans le secteur de la production des biens, ce qui représentait 37,6 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières. Comme il a été mentionné au chapitre 1, le secteur de la production des biens regroupait 21,9 % des emplois en 2011-2012, ce qui indique que ce secteur était surreprésenté par rapport aux demandes de prestations régulières.

Bien que le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières se soit accru de 0,9 % (+4 810) en 2011-2012, il est demeuré inférieur de 1,3 % (-7 140) par rapport au niveau enregistré en 2007-2008, avant la récession. Comme

GRAPHIQUE 8

Répartition provinciale/territoriale des nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, 2011-2012

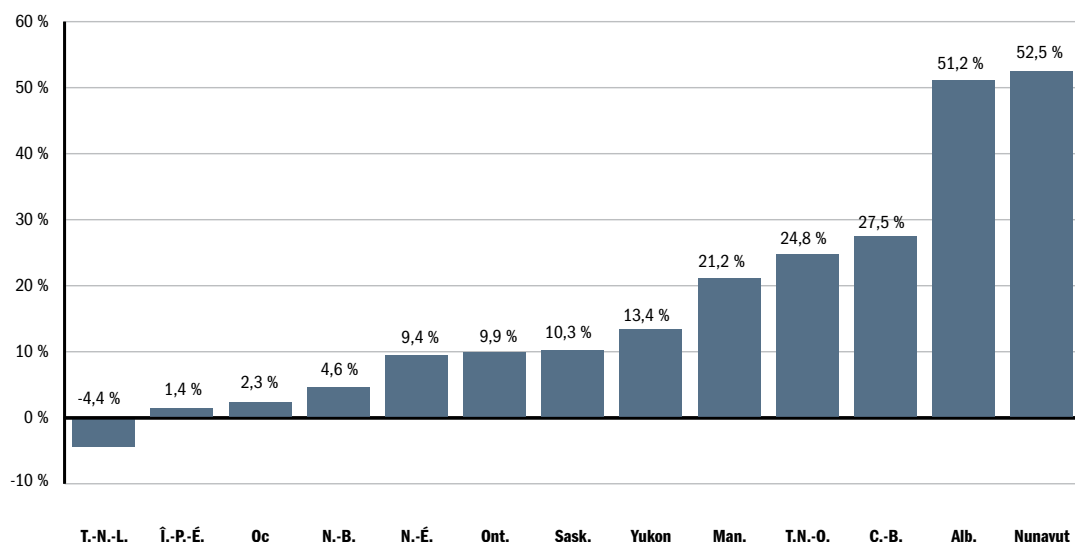


Nota : En 2011-2012, pour l'ensemble du Canada, le nombre total de nouvelles demandes de prestations régulières s'est chiffré à 1,4 million.

le montre le graphique 10, le nombre de demandes de prestations régulières dans le secteur de la production des biens a culminé à 732 540 en 2008-2009. Lorsque la reprise économique s'est amorcée, le nombre de demandes de prestations régulières dans le secteur a diminué considérablement; en 2010-2011, il était même inférieur au niveau d'avant la récession.

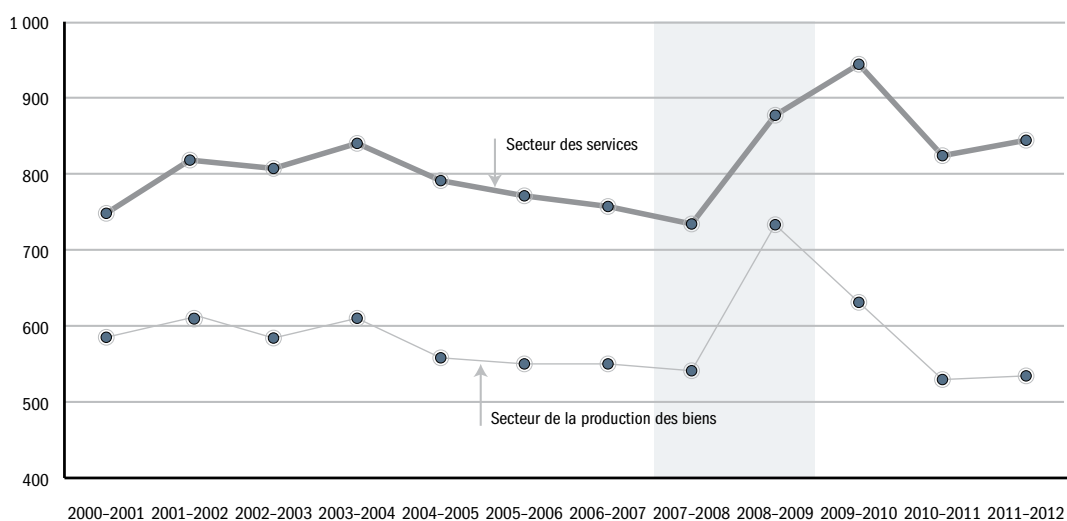
GRAPHIQUE 9

Prestations d'assurance-emploi régulières, variation en pourcentage entre 2007-2008 et 2011-2012, par province



GRAPHIQUE 10

Nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières (en milliers), selon le secteur, 2000-2001 à 2011-2012



Nota : La partie ombrée correspond à une période de récession.

De plus, les prestations régulières versées aux prestataires du secteur de la production des biens ont décliné de 13,1 % en 2011-2012, après avoir connu une baisse de 22,9 % en 2010-2011. Les deux plus grandes industries du secteur — la fabrication et la construction — ont enregistré une diminution des versements de prestations de 22,8 % et de 7,3 %, respectivement. On trouvera un complément d'information au sujet des versements de prestations régulières par secteur et par industrie à l'annexe 2.3.

En 2009-2010, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières a culminé à 944 030 dans le secteur des services, qui regroupait 59,3 % de toutes les demandes de prestations régulières²⁵. Comme il a été mentionné au chapitre 1, le secteur des services regroupait 78,1 % des emplois en 2011-2012, ce qui indique que ce secteur était sous-représenté par rapport aux demandes de prestations régulières.

Le secteur des services a suivi une autre tendance en 2011-2012, comparativement au secteur de la production des biens. En 2010-2011, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières a diminué dans le secteur (-12,7 %) dans la foulée du rétablissement de l'économie, sans toutefois revenir à son niveau d'avant la récession. En 2011-2012, le nombre de demandes de prestations régulières a augmenté de 2,0 % pour atteindre 844 090 demandes, ce qui a

creusé l'écart entre le volume des demandes présentées en 2011-2012 et le niveau d'avant la récession.

Le montant des versements de prestations régulières dans le secteur des services a diminué de 13,2 % en 2011-2012, après avoir connu une légère baisse de 4,4 % au cours de l'exercice précédent. Les baisses les plus marquées à ce chapitre dans le secteur se sont produites dans l'industrie de la finance et des assurances (-22,6 %), suivie par le commerce de gros (-22,4 %) et par l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (-22,2 %).

1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, selon le sexe et l'âge

En 2011-2012, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a augmenté tant chez les hommes (+1,0 %) que chez les femmes (+3,1 %). Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières présentées a été de 9,9 % plus élevé chez les hommes et de 10,4 % plus élevé chez les femmes qu'avant le début de la récession en 2007-2008. Compte tenu de la hausse plus marquée du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières présentées par les femmes, la proportion des demandes s'est accrue de 0,5 point de pourcentage dans leur cas pour se chiffrer à 39,8 %, tandis que chez les hommes, elle a diminué de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 60,2 % en 2011-2012.

²⁵ Les demandes provenant des industries non classées représentaient 3,1 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi régulières.

Les prestations régulières versées aux hommes ont diminué de 13,3 % en 2011-2012, après une baisse de 17,1 % en 2010-2011. Pendant ce temps, les prestations versées aux femmes ont diminué de 12,2 %, après une baisse de 2,4 % en 2010-2011. En dépit de ces récentes diminutions, le total des prestations régulières versées est demeuré de 32,5 % plus élevé chez les hommes et de 38,5 % plus élevé chez les femmes, respectivement, lorsqu'on compare les résultats de l'exercice 2011-2012 avec ceux de 2007-2008.

En 2011-2012, le nombre de demandes de prestations régulières a augmenté chez les travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans) (+1,1 %) et les travailleurs âgés (+10,3 %), tandis qu'il a diminué chez les jeunes travailleurs (-7,6 %) par rapport à l'exercice précédent. Si on le compare au niveau d'avant la récession, c'est-à-dire à celui de 2007-2008, le volume des nouvelles demandes de prestations régulières est demeuré plus élevé dans chaque groupe d'âge (de 9,1 % chez les jeunes travailleurs, de 4,7 % chez les travailleurs d'âge moyen et de 33,9 % chez les travailleurs âgés).

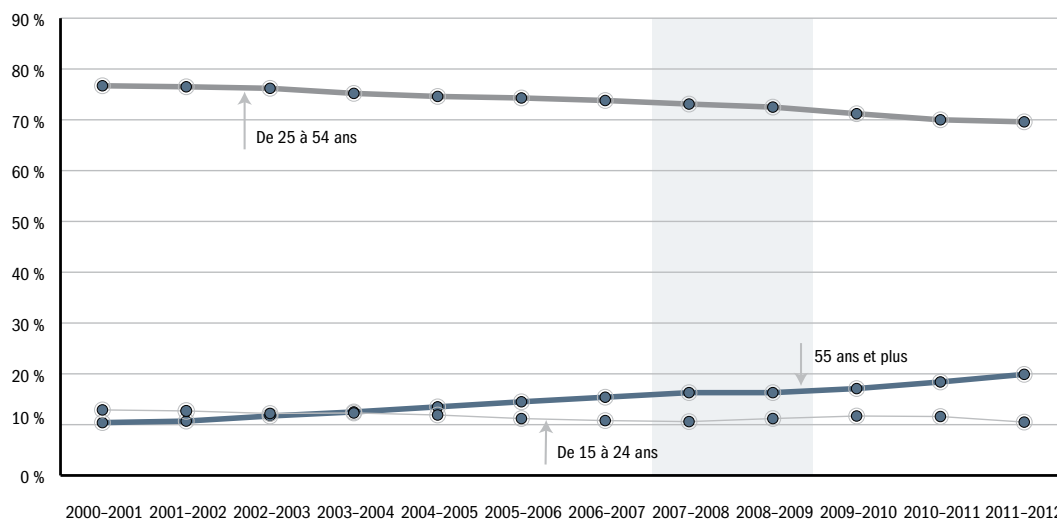
Les jeunes, les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés ont présenté respectivement 10,5 %, 69,6 % et 19,9 % de toutes les demandes de prestations régulières en 2011-2012. Au cours de la dernière décennie, la composition des demandeurs de prestations régulières a changé, la proportion du groupe formé par les 55 ans et plus étant dorénavant plus élevée, tandis que celle des travailleurs d'âge moyen a diminué.

Comme on le voit au graphique 11, la proportion des demandes de prestations régulières présentées par des travailleurs d'âge moyen a décliné de façon constante au cours des dix dernières années (passant de 76,7 % en 2000-2001 à 69,6 % en 2011-2012), tandis que celle des travailleurs âgés a augmenté (passant de 10,4 % en 2000-2001 à 19,9 % en 2011-2012). La hausse observée chez les travailleurs âgés s'explique en partie par l'augmentation soutenue de leur proportion au sein de la population active canadienne. Ils constituaient 36,4 % de la population active en 2011-2012, ce qui représente une hausse significative par rapport à leur proportion de 25,6 % en 2000-2001. La proportion des demandes de prestations régulières présentées par des jeunes était élevée (11,7 % en 2009-2010) pendant la récession de la fin des années 2000, en raison des pertes importantes au niveau de l'emploi. À mesure que la reprise s'affirmait, cette proportion est lentement retournée à son niveau d'avant la récession (10,5 % en 2011-2012).

Les versements de prestations régulières ont diminué dans les trois grands groupes d'âge en 2011-2012, mais ils sont néanmoins demeurés plus élevés qu'avant la récession dans chaque groupe d'âge (+31,2 % chez les jeunes, +27,2 % chez les travailleurs d'âge moyen et +67,0 % chez les travailleurs âgés par rapport à 2007-2008).

GRAPHIQUE 11

Proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières selon l'âge, 2000-2001 à 2011-2012



Nota : La partie ombrée correspond à une période de récession.

1.4 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, selon le recours antérieur à l'assurance-emploi

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 nouvelles demandes de prestations régulières étaient regroupées en trois catégories de prestataires, soit les nouveaux prestataires, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents, selon le 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.

Toutefois, le 6 janvier 2013, des modifications ont été apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* en vue d'établir trois nouvelles catégories de prestataires qui sont désormais utilisées pour déterminer les responsabilités des prestataires lorsqu'il s'agit de faire des démarches raisonnables de recherche d'emploi en vue de trouver un emploi convenable. Ces trois nouvelles catégories sont les suivantes : les travailleurs de longue date, les prestataires fréquents et les prestataires occasionnels²⁶. Ces nouvelles dispositions réglementaires s'inscrivent dans le cadre de l'initiative plus vaste *Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles*, qui a été annoncée dans le budget de 2012. Les définitions des nouvelles catégories de prestataires d'assurance-emploi ainsi que les

anciennes catégories qui étaient autrefois utilisées dans le cadre du rapport à des fins d'évaluation sont présentées au tableau 4.

L'analyse des nouvelles demandes de prestations régulières, qui est présentée ici, est fondée sur les nouvelles catégories de prestataires. Il faut savoir que pour 2011-2012, l'analyse et le nombre des demandes de prestations régulières selon les nouvelles catégories de prestataires ne sont que des estimations, car les articles applicables du *Règlement sur l'assurance-emploi* n'étaient pas en vigueur au cours de l'exercice 2011-2012. Cependant, le nombre de demandes de prestations régulières est examiné en fonction des nouvelles catégories de prestataires pour les besoins des prochaines analyses de l'initiative *Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles*. Puisque les nouvelles catégories de prestataires sont maintenant en application, les prochaines éditions du rapport renfermeront des analyses plus poussées. Le graphique 12 et le tableau 5 montrent la distribution nationale et la ventilation provinciale des nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières selon les anciennes et les nouvelles catégories de prestataires.

Selon les nouvelles catégories de prestataires, en 2011-2012, les prestataires occasionnels ont présenté la plus grande part de toutes les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières. Entre 2007-2008 et 2011-2012, la part des prestataires occasionnels est demeurée relativement stable, à environ 50 %. Les travailleurs de longue date et les

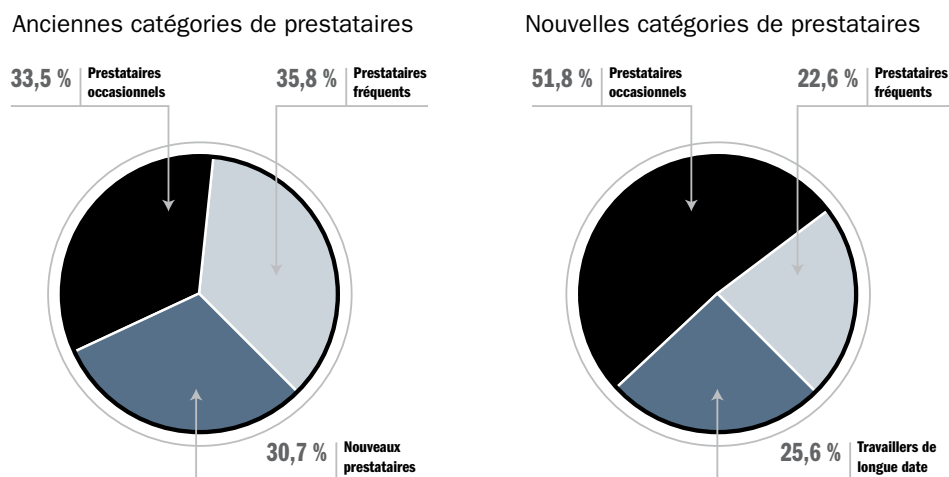
TABLEAU 4
Définitions des anciennes et des nouvelles catégories de prestataires selon le recours antérieur aux prestations d'assurance-emploi

Anciennes catégories		Nouvelles catégories	
Nouveaux prestataires	Prestataires qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.	Travailleurs de longue date	Prestataires 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.
Prestataires fréquents	Prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.	Prestataires fréquents	Prestataires 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.
Prestataires occasionnels	Prestataires ayant présenté entre une et deux demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.	Prestataires occasionnels	Prestataires ne correspondant pas à la définition d'un travailleur de longue date ni à celle d'un prestataire fréquent.

²⁶ Pour obtenir plus de renseignements au sujet des nouvelles catégories de prestataires d'assurance-emploi, veuillez consulter le site suivant : <http://www.servicecanada.gc.ca/ra/sc/ae/jced/index.shtml>.

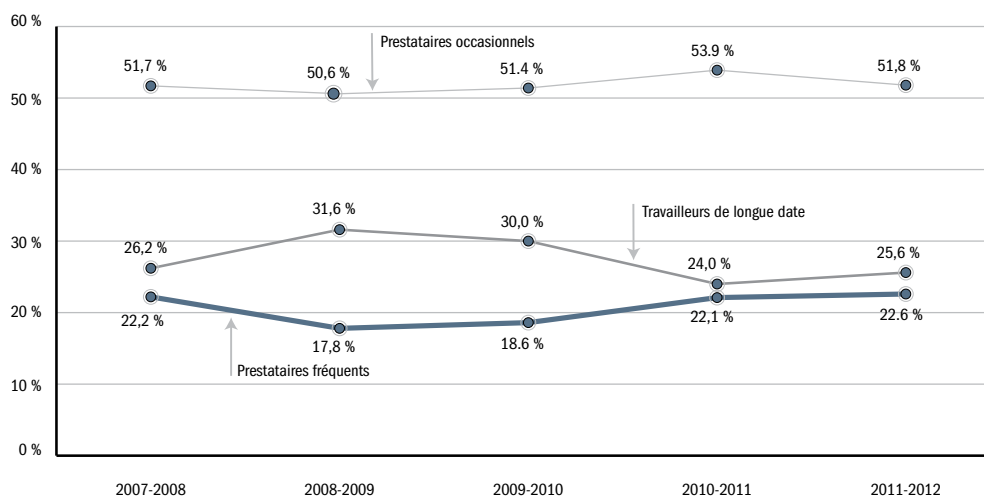
GRAPHIQUE 12

Prestataires ayant touché des prestations d'assurance-emploi régulières, selon le recours antérieur aux prestations, 2011-2012



GRAPHIQUE 13

Parts des prestations régulières des travailleurs de longue date, des prestataires fréquents et des prestataires occasionnels, 2007-2008 à 2011-2012



prestataires fréquents comptaient respectivement pour 25,6 % et 22,6 % de tous les demandeurs de prestations régulières en 2011-2012. La proportion des demandes de prestations régulières présentées par des travailleurs de longue date s'est accrue pendant la récession, en raison de l'augmentation marquée du volume de nouvelles demandes provenant précisément des prestataires de cette catégorie (hausse de 53,6 % entre 2007-2008 et 2008-2009). Cependant, comme le nombre de nouvelles demandes

de prestations régulières présentées par des prestataires fréquents est demeuré stable, leur part des demandes de prestations régulières a diminué. Pendant la reprise qui a suivi, les proportions des demandes de prestations régulières présentées par des travailleurs de longue date et par des prestataires fréquents sont retombées à leur niveau respectif d'avant la récession.

1.5 Demandes de 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 14 compare la répartition des salariés selon la scolarité exigée par leur profession avec la répartition des prestataires ayant touché des prestations régulières, selon le niveau de scolarité atteint en 2011-2012.

Les personnes qui occupaient un emploi ne nécessitant pas de diplôme d'études secondaires représentaient 3,2 % des salariés, mais 21,2 % de tous les prestataires de prestations régulières. Toutefois, les personnes dont l'emploi exigeait un grade universitaire représentaient 18,8 % des salariés, mais seulement 7,5 % 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.

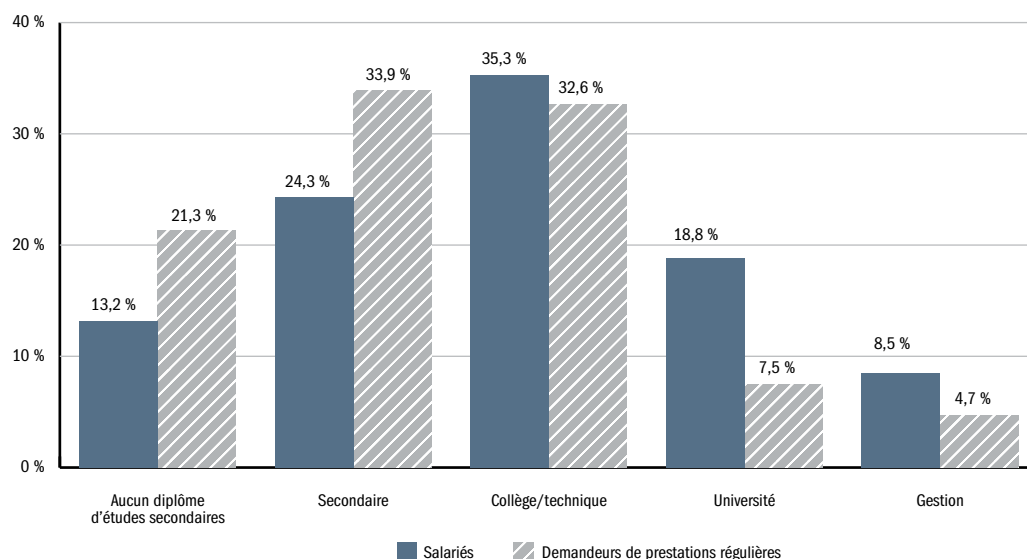
TABLEAU 5

Prestataires ayant touché des prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province/le territoire et le recours antérieur aux prestations, 2011-2012

	Anciennes catégories de prestataires			Nouvelles catégories de prestataires			Total
	Nouveaux prestataires	Prestataires occasionnels	Prestataires fréquents	Travailleurs de longue date	Prestataires occasionnels	Prestataires fréquents	
Terre-Neuve-et-Labrador	8 640 12,8 %	15 700 23,3 %	42 920 63,8 %	5 810 8,6 %	22 430 33,3 %	39 020 58,0 %	67 260 100,0 %
Île-du-Prince-Édouard	2 510 14,1 %	4 340 24,3 %	11 000 61,6 %	1 870 10,5 %	6 050 33,9 %	9 930 55,6 %	17 850 100,0 %
Nouvelle-Écosse	15 790 23,0 %	19 520 28,4 %	33 310 48,5 %	11 960 17,4 %	30 010 43,7 %	26 650 38,8 %	68 620 100,0 %
Nouveau-Brunswick	13 360 17,7 %	19 370 25,7 %	42 580 56,5 %	10 110 13,4 %	31 380 41,7 %	33 820 44,9 %	75 310 100,0 %
Québec	114 870 25,0 %	145 400 31,6 %	199 890 43,4 %	109 480 23,8 %	226 060 49,1 %	124 620 27,1 %	460 160 100,0 %
Ontario	159 440 38,3 %	150 610 36,2 %	106 450 25,6 %	127 450 30,6 %	239 320 57,5 %	49 730 11,9 %	416 500 100,0 %
Manitoba	14 500 37,1 %	12 680 32,4 %	11 900 30,5 %	10 830 27,7 %	23 080 59,1 %	5 170 13,2 %	39 080 100,0 %
Saskatchewan	9 590 33,3 %	9 990 34,7 %	9 210 32,0 %	7 440 25,8 %	16 450 57,1 %	4 900 17,0 %	28 790 100,0 %
Alberta	38 140 43,5 %	35 420 40,4 %	14 070 16,1 %	33 140 37,8 %	47 960 54,7 %	6 530 7,5 %	87 630 100,0 %
Colombie-Britannique	58 520 37,4 %	61 340 39,2 %	36 590 23,4 %	44 630 28,5 %	92 150 58,9 %	19 670 12,6 %	156 450 100,0 %
Nunavut	420 45,2 %	400 43,0 %	110 11,8 %	250 26,9 %	600 64,5 %	80 8,6 %	930 100,0 %
Territoires du Nord-Ouest	640 38,6 %	680 41,0 %	340 20,5 %	440 26,5 %	930 56,0 %	290 17,5 %	1 660 100,0 %
Yukon	680 33,5 %	560 27,6 %	790 38,9 %	430 21,2 %	970 47,8 %	630 31,0 %	2 030 100,0 %
Canada	437 100 30,7 %	476 010 33,5 %	509 160 35,8 %	363 840 25,6 %	737 390 51,8 %	321 040 22,6 %	1 422 270 100,0 %

GRAPHIQUE 14

Répartition des salariés et des demandeurs de prestations régulières, selon le niveau de scolarité requis par leur profession, 2011-2012



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

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, en ce sens que le versement des cotisations en constitue l'élément le plus important. 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)²⁷, il y avait 1 344 700 chômeurs au Canada (représentés par C dans le graphique 15) en 2011²⁸. Il s'agit d'une baisse de 4,6 % par rapport aux 1 410 200 chômeurs recensés en 2010, qui s'explique principalement par l'amélioration de la conjoncture économique en 2011, comme on l'a vu au chapitre 1.

Selon l'ECAE de 2011, parmi les 1 344 700 chômeurs, 866 700 étaient couverts par le régime d'assurance-emploi, car ils avaient versé des cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 mois ayant

précédé le début de leur chômage (CC dans le graphique 15). Ces personnes représentaient 64,5 % de tous les chômeurs (CC/C dans le graphique 15).

Les personnes qui n'avaient pas versé de cotisations au cours des 12 derniers mois comprenaient les personnes dont l'emploi n'était pas assurable, celles qui étaient en chômage depuis plus de 12 mois et celles qui n'avaient jamais travaillé. Ce groupe représentait 35,5 % (478 000) de la population des chômeurs. La proportion de chômeurs qui n'avaient pas cotisé à l'assurance-emploi a augmenté légèrement, passant de 35,3 % en 2010 à 35,5 % en 2011. Quoi qu'il en soit, cette proportion demeure significativement plus élevée qu'avant la récession (30,0 % en 2007).

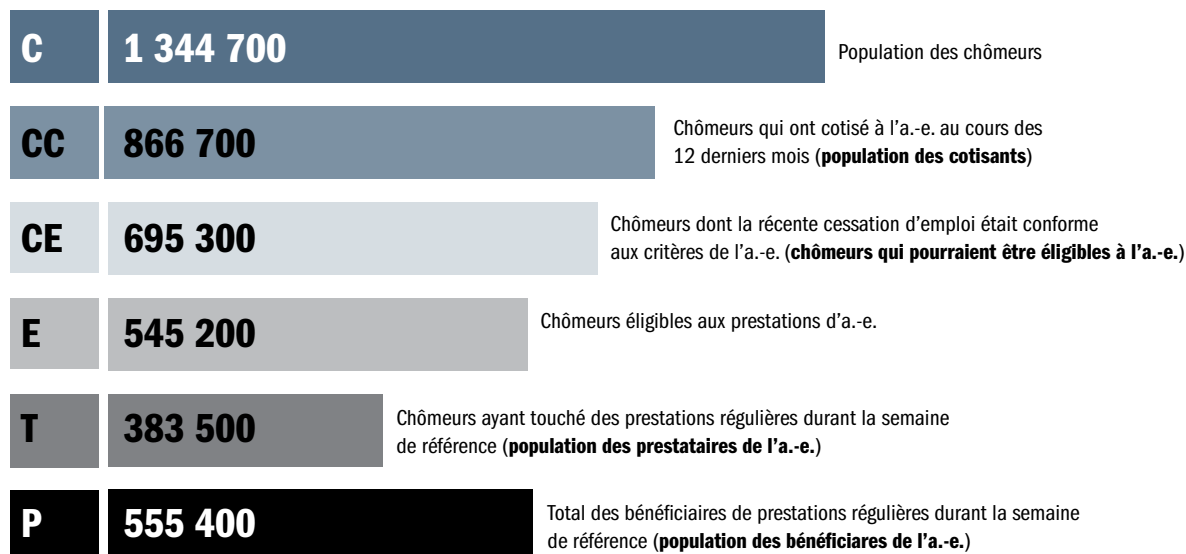
La proportion plus élevée de non-cotisants s'explique par la hausse du nombre de chômeurs de longue date, tant en 2010 qu'en 2011, qui est attribuable à la situation difficile du marché du travail qui a perduré dans certaines régions, dans certaines industries et dans certaines professions après la récession de la fin des années 2000. Comme on le voit au graphique 16,

²⁷ 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'enquête dresse un portrait détaillé des personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi selon qu'elles ont ou qu'elles n'ont pas accès aux prestations d'assurance-emploi. L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi porte également sur l'accès aux prestations de maternité et parentales. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter le site http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SD DS=4428&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2.

²⁸ 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.

GRAPHIQUE 15

Mesures de l'accessibilité à l'assurance-emploi, 2011



Sources : Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi et données administratives de l'assurance-emploi.

en 2011, 25,0 % des chômeurs n'avaient pas travaillé au cours de l'année précédente, par rapport à 17,6 % en 2007. On comptait aussi 7,1 % de chômeurs qui n'avaient jamais travaillé et 3,4 % de chômeurs qui n'avaient pas versé de cotisations d'assurance-emploi en raison de la nature de leur travail, par exemple s'ils travaillaient à leur compte.

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

En 2011, le taux de couverture de l'assurance-emploi était de 64,5 % pour le Canada et il variait d'une province à l'autre, allant de 82,6 % dans les provinces de l'Atlantique et de 70,3 % au Québec à 57,2 % en Alberta et à 56,4 % en Ontario.

Les différences dans la composition de la population des chômeurs entre les provinces permettent d'expliquer les variations dans les taux de couverture. Les personnes qui ont été en chômage pendant plus de 12 mois représentaient la plus grande proportion des non-cotisants dans toutes les provinces.

Comme l'indique le graphique 17, en 2011, l'Ontario comptait la plus forte proportion de non-cotisants (43,6 %) parmi sa population de chômeurs, et les provinces de l'Atlantique, la plus faible proportion (17,4 %). En particulier, la population des chômeurs de l'Ontario comptait une part significative de personnes

qui avaient été en chômage pendant plus de 12 mois (30,5 %), et une part importante de personnes qui n'avaient jamais travaillé ou qui ne versaient pas de cotisations d'assurance-emploi.

3. Éligibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières

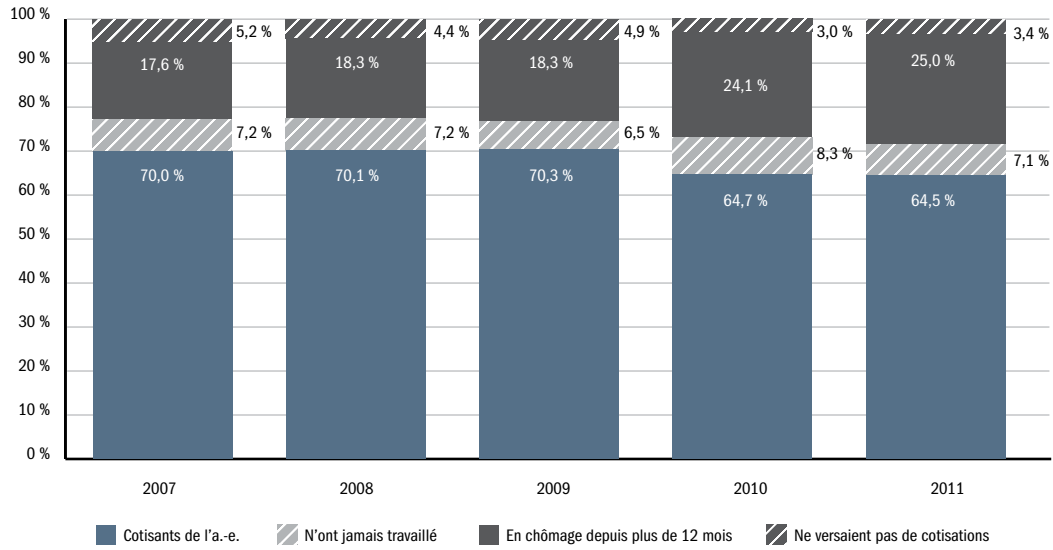
Pour être éligibles aux prestations régulières, les particuliers doivent d'abord être couverts par le régime d'assurance-emploi en ayant versé des cotisations au cours des 12 mois qui ont précédé le début de leur période de chômage. Ils doivent en outre avoir connu une ou des cessations d'emploi récentes 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 2011, parmi la population des chômeurs, 695 300 personnes avaient connu une cessation d'emploi valide répondant aux critères du régime d'assurance-emploi en 2011, de sorte qu'elles pouvaient être éligibles à l'assurance-emploi (population qui pourrait être éligible, CE dans le graphique 15). Ces personnes représentaient 51,7 % de la population des chômeurs en 2011 (CE/C selon le graphique 15, voir le graphique 18).

GRAPHIQUE 16

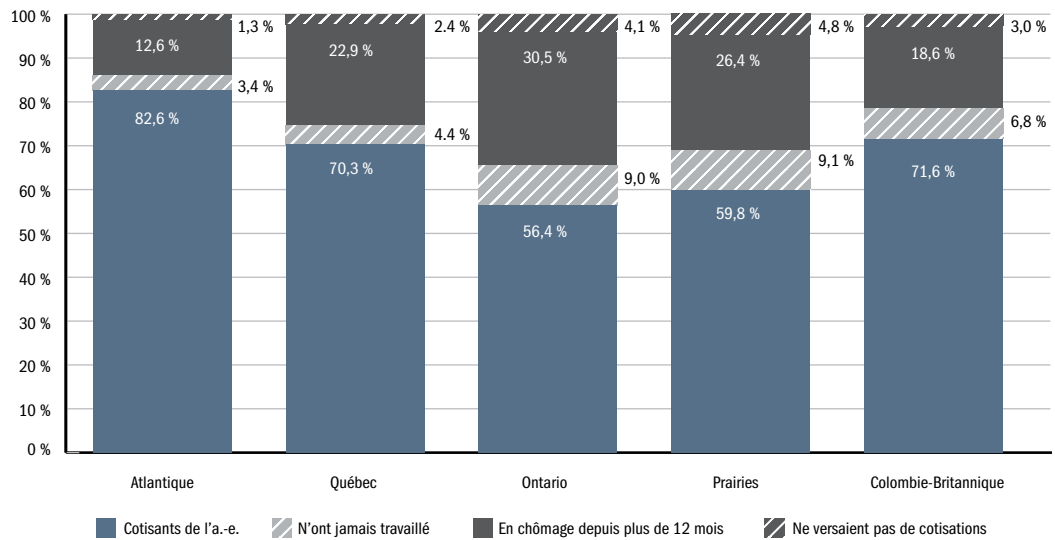
Cotisants de l'a.-e. en chômage et non-cotisants, 2007 à 2011



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

GRAPHIQUE 17

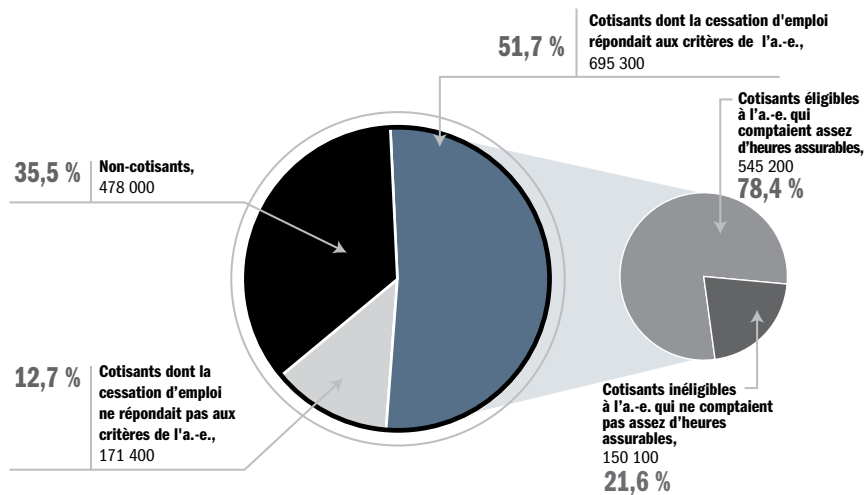
Cotisants de l'a.-e. en chômage et non-cotisants, selon la province, 2011



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

GRAPHIQUE 18

Total de la population des chômeurs et de la population des personnes qui pourraient être éligibles à l'a.-e., 2011



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

Parmi le reste des chômeurs (48,3 %), certains n'avaient pas versé de cotisations au régime d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents (35,5 % des chômeurs), comme on l'a vu dans la section précédente. Toutefois, on dénombrait aussi 171 400 chômeurs dont la cessation d'emploi ne répondait pas aux critères du régime d'assurance-emploi (12,7 % des chômeurs). Il s'agissait notamment de chômeurs qui avaient démissionné sans motif acceptable²⁹ (7,4 % des chômeurs) et de chômeurs qui avaient démissionné pour retourner aux études et qui n'étaient pas admissibles (5,3 % des chômeurs).

Parmi les 51,7 % de la population des 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, 78,4 % étaient éligibles à toucher des prestations régulières³⁰ en 2011 (dans le graphique 15, E/CE), soit un total de 545 200 personnes (E dans le graphique 15). Ce taux d'éligibilité, qui a diminué de 5,5 points de pourcentage par rapport à la proportion de 83,9 % en 2010, est le plus faible taux enregistré depuis 2003, qui constitue la première année pour laquelle il existe des données comparables.

Les 21,6 % restants de la population des chômeurs qui avaient cotisé à l'assurance-emploi et dont la cessation d'emploi était valide (soit 11,2 % des chômeurs) n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi. Cette proportion s'est accrue de 5,5 points de pourcentage en 2011, alors qu'elle était de 16,1 % en 2010.

3.1.1 Éligibilité des chômeurs à l'assurance-emploi selon les caractéristiques du marché du travail

Les régimes de travail influent sur l'éligibilité à l'assurance-emploi fondée sur les heures, et celle-ci peut varier selon la durée d'occupation de l'emploi et les caractéristiques individuelles du marché du travail.

Diverses raisons peuvent expliquer le recul du taux d'éligibilité à l'assurance-emploi en 2011, chacune étant étroitement associée aux caractéristiques du marché du travail de la population des chômeurs cette année-là. Tout d'abord, le taux d'éligibilité s'est accru de manière appréciable en 2009, en passant à 86,2 %, soit le taux d'éligibilité le plus élevé depuis que des données comparables ont été publiées en 2003.

²⁹ Pour en savoir plus sur les motifs de démission qui ne sont pas acceptables dans le cadre du régime d'assurance-emploi, veuillez consulter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/ordinaire.shtml#Qui>.

³⁰ 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.

TABLEAU 6**Sommaire des taux d'éligibilité à l'assurance-emploi (ratio E/CE)**

	2011 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)
Taux d'éligibilité (ratio E/CE) ³¹	78,4	83,9	86,2	82,2	82,3
...des personnes qui avaient travaillé à temps plein	88,5	90,3	91,2	91,1	90,0
...des personnes qui avaient travaillé à temps partiel	33,4	46,4	49,5	35,8	33,6
...des personnes qui avaient travaillé à temps plein et à temps partiel	67,4	76,7	83,9	70,0	81,0
...des personnes qui avaient occupé un emploi permanent	87,2	92,4	92,2	87,6	87,8
...des personnes qui avaient occupé un emploi permanent à temps plein	91,2	94,5	94,3	92,7	91,1
...des personnes qui avaient occupé un emploi permanent à temps partiel	54,9	74,4	68,8	47,7	56,3
...des personnes qui avaient occupé un emploi temporaire	68,3	72,3	75,3	73,5	74,1
...des personnes qui avaient occupé un emploi temporaire saisonnier	81,2	83,6	81,4	85,0	84,4
...des personnes qui avaient occupé un emploi temporaire non saisonnier	60,0	64,7	70,5	63,8	65,2

La proportion de cotisants en chômage qui avaient occupé un emploi permanent à temps plein a été plus élevée que d'habitude en 2009 à cause de la récession de la fin des années 2000. Leur part a augmenté de façon marquée pendant la récession, passant de 51,0 % de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi en 2008 à 58,4 % en 2009. Ces travailleurs étaient plus susceptibles d'avoir accumulé assez d'heures assurables pour être éligibles à l'assurance-emploi et, par conséquent, ils étaient plus susceptibles d'être éligibles aux prestations régulières, avec un taux d'éligibilité de 94,3 % en 2009. Cela a contribué à faire grimper le taux d'éligibilité de l'ensemble de la population des chômeurs à un sommet de 86,2 % en 2009.

Une étude récente³² basée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) a révélé que la probabilité d'être éligible aux prestations régulières d'assurance-emploi est influencée par le régime de travail. L'étude a permis de constater que cette probabilité est plus élevée chez les personnes qui avaient occupé un emploi permanent à temps plein avant de connaître une cessation d'emploi, et moins élevée chez les travailleurs non permanents qui avaient occupé un emploi temporaire non saisonnier.

Cependant, en 2010 et en 2011, on a observé un autre changement dans la composition de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi. En effet, la proportion de personnes ayant occupé un emploi temporaire non saisonnier ou un emploi permanent à

temps partiel s'est accrue, tandis que celle des personnes qui avaient occupé un emploi permanent à temps plein a diminué.

Comme on le voit dans le graphique 19, parmi les travailleurs ayant occupé un emploi temporaire non saisonnier, la proportion de ceux qui pouvaient être éligibles à l'assurance-emploi est passée de 19,8 % en 2009 à 24,7 % en 2010, pour atteindre un sommet avec 28,1 % en 2011. Ces travailleurs étaient moins susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures assurables pour avoir droit à l'assurance-emploi, et donc moins susceptibles d'être éligibles aux prestations régulières, puisque leur taux d'éligibilité à l'assurance-emploi était de 60,0 % en 2011. Celui-ci a décliné en 2011, par rapport à 64,7 % en 2010 et à 70,5 % en 2009.

De plus, la proportion de travailleurs qui occupaient un emploi permanent à temps partiel est passée de 4,6 % de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi en 2009 à 6,0 % en 2011. Ces travailleurs étaient également moins susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures assurables pour être éligibles à l'assurance-emploi et aux prestations régulières, avec un taux d'éligibilité de 54,9 % en 2011. Ce taux a diminué significativement en 2011, car il était de 74,4 % en 2010.

Par ailleurs, les personnes qui occupaient un emploi permanent à temps plein représentaient 45,3 % de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi

³¹ 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.

³² 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.

en 2011, ce qui représentait un recul important par rapport à 58,4 % en 2009. En raison du nombre accru de travailleurs qui occupaient un emploi temporaire non saisonnier et de la baisse du nombre de travailleurs qui occupaient un emploi permanent à temps plein en proportion du nombre de cotisants qui pouvaient être éligibles à l'assurance-emploi, le taux d'éligibilité a diminué significativement en 2011.

En outre, la durée moyenne de l'emploi dans le cas des travailleurs qui occupaient un emploi temporaire non saisonnier a diminué récemment. Les cotisants qui pourraient être éligibles à l'assurance-emploi mais qui comptent moins de 700 heures assurables risquent d'être inéligibles aux prestations régulières. En 2011, les travailleurs d'âge moyen qui occupaient un emploi temporaire non saisonnier ont connu une baisse de leur nombre moyen d'heures travaillées, qui est passé de 840 heures en 2010 à 640 heures en 2011. Le nombre d'heures assurables travaillées est la seule mesure prise en compte pour déterminer l'éligibilité des chômeurs aux prestations d'assurance-emploi régulières. C'est pourquoi le nombre moyen d'heures travaillées par ces personnes est l'un des facteurs qui a contribué de manière appréciable à la baisse de leur taux d'éligibilité, qui a chuté à 60,0 % en 2011.

Le fait que la population des cotisants qui pourraient être éligibles à l'assurance-emploi compte dorénavant un plus grand nombre de personnes ayant occupé

un emploi temporaire non saisonnier ou un emploi permanent à temps partiel, et que la durée moyenne de l'emploi a diminué chez les travailleurs dont l'emploi était temporaire et non saisonnier, laisse penser qu'il est devenu plus difficile de trouver un emploi stable après la récession, du moins dans certaines industries, dans certaines professions ou dans certaines régions.

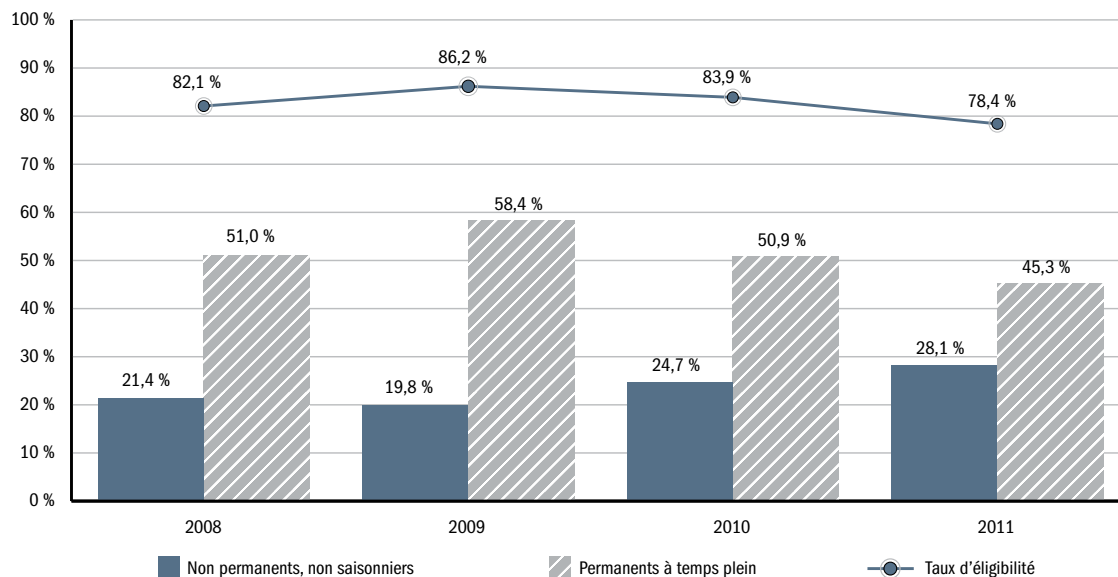
3.1.2 Éligibilité des chômeurs à l'assurance-emploi, selon la province

Les données de l'ECAE de 2011 tendent à montrer que les taux d'éligibilité varient largement d'une province à l'autre. Par exemple, en 2011, les taux d'éligibilité allaient d'un creux de 73,5 % au Manitoba et de 74,3 % en Ontario à un sommet de 93,3 % à Terre-Neuve-et-Labrador (voir le graphique 20). Cette variation de l'éligibilité selon la province s'observe depuis plusieurs années, mais les résultats récents ont permis de constater que les écarts les plus importants ont été enregistrés au cours des dix dernières années.

Par rapport aux chiffres de l'ECAE de 2010, le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi a diminué de façon marquée dans six des dix provinces, alors qu'il a augmenté en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. Il est demeuré essentiellement le même à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard. Les reculs les plus importants ont été observés au Manitoba (73,5 % en 2011, par rapport à 84,2 %

GRAPHIQUE 19

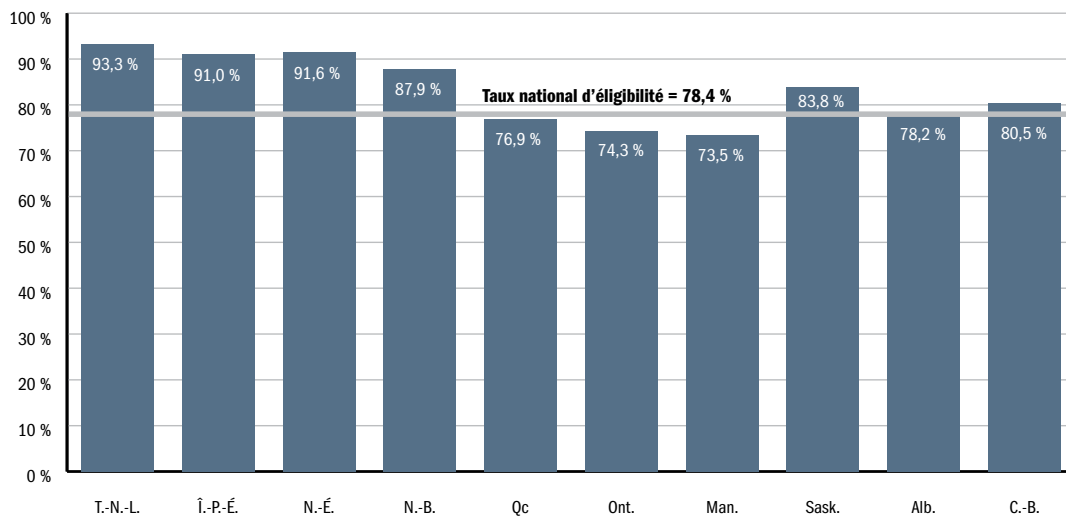
Proportion de ceux qui étaient des employés permanents à temps plein ou des employés non permanents et non saisonniers, au sein de la population potentiellement éligible aux prestations d'a.-e., 2008 à 2011



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

GRAPHIQUE 20

Taux d'éligibilité à l'a.-e. selon la province, 2011



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

en 2010), en Alberta (78,2 % en 2011, par rapport à 88,4 % en 2010), au Québec (76,9 % en 2011, par rapport à 85,4 % en 2010) et en Ontario (74,3 % en 2011, par rapport à 81,0 % en 2010). Comme on l'a déjà expliqué, la baisse des taux d'éligibilité à l'échelle provinciale en 2011 est associée à la hausse importante de la proportion de cotisants potentiellement éligibles à l'assurance-emploi dont le dernier emploi était atypique et temporaire ou permanent et à temps partiel, ainsi qu'au recul notable de la proportion de cotisants potentiellement éligibles dont le dernier emploi était permanent et à temps plein.

Un facteur qui explique les écarts dans les taux d'éligibilité des chômeurs selon la province est la variation des taux de chômage régionaux. La norme variable d'admissibilité (NVA) fait en sorte que le nombre d'heures requis pour être éligible aux prestations d'assurance-emploi régulières est rajusté en fonction des taux de chômage régionaux. Ainsi, un faible taux de chômage se traduit par des normes d'admissibilité plus élevées, et un fort taux de chômage, par des normes d'admissibilité moins élevées. De façon générale, l'Ontario, les Prairies et la Colombie-Britannique comptent des proportions plus élevées de régions où le chômage est faible que les provinces de l'Atlantique, ce qui explique en partie pourquoi les provinces de l'Atlantique ont un taux d'éligibilité à l'assurance-emploi plus élevé que d'autres régions.

3.1.3 Éligibilité des chômeurs à l'assurance-emploi selon le groupe démographique

Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi a également diminué pour tous les groupes démographiques (voir le graphique 21). Le taux d'éligibilité des femmes est passé de 84,4 % en 2010 à 77,0 % en 2011, et celui des hommes, de 83,6 % à 79,4 %. Comme on le constate dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* précédents, les écarts entre les hommes et les femmes au chapitre de l'éligibilité témoignent des différences dans les caractéristiques observées au niveau de l'emploi pour les deux sexes. Les hommes sont plus nombreux à occuper un emploi à temps plein et/ou permanent que les femmes, qui tendent à être sur-représentées parmi les travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel et/ou temporaire. Une étude récente³³ a révélé que les écarts entre les hommes et les femmes au chapitre du taux d'éligibilité s'expliquent peut-être par la proportion plus élevée de femmes dont la cessation d'emploi n'était pas conforme.

Les travailleurs âgés de 25 à 45 ans ont connu la baisse la plus importante du taux d'éligibilité à l'assurance-emploi, qui est passé de 89,9 % en 2010 à 81,7 % en 2011. Les jeunes (les 15 à 24 ans) affichaient le taux d'éligibilité le plus faible (42,1 %) parmi tous les groupes d'âge. Le taux d'éligibilité des jeunes a diminué de façon constante au cours des

³³ RHDCC, *L'assurance-emploi (a.-e.) et les groupes socioéconomiques clés*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

trois dernières années, alors qu'il s'établissait à 48,4 % en 2010 et à 62,8 % en 2009. Selon l'étude mentionnée ci-dessus, le faible taux d'éligibilité des jeunes est peut-être associé à deux facteurs : 1) bon nombre de jeunes quittent leur emploi pour retourner à l'école; et 2) les jeunes n'avaient pas accumulé assez d'heures assurables pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi régulières.

3.1.4 Éligibilité des chômeurs à l'assurance-emploi d'après les relevés d'emploi

Outre l'ECAE, les relevés d'emploi (RE) constituent une autre source qui est souvent utilisée pour examiner l'éligibilité des chômeurs aux prestations

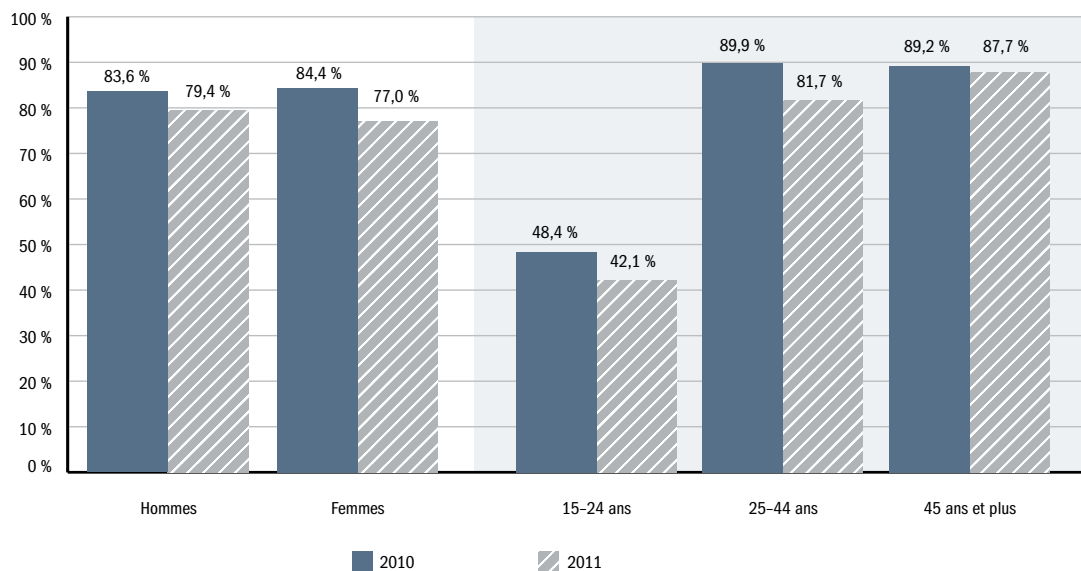
d'assurance-emploi régulières. Comme on l'a vu précédemment, l'accès aux prestations d'assurance-emploi repose sur la norme variable d'admissibilité (NVA). Contrairement aux personnes qui habitent dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage est faible, celles qui vivent dans les régions où le taux de chômage est élevé ont besoin de moins d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations régulières va de 420 heures dans les régions où le taux de chômage est de 13,1 % ou plus à 700 heures dans les régions où il est de 6 % ou moins.

TABLEAU 7
Sommaire des taux d'éligibilité à l'a.-e. (ratio E/CE)

	2011 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)
Taux d'éligibilité à l'a.-e. (ratio E/CE)³⁴	78,4	83,9	86,2	82,2	82,3
...des jeunes en chômage	42,1	48,4	62,8	51,9	45,9
...des femmes adultes en chômage	82,0	89,6	88,3	86,4	87,7
...des hommes adultes en chômage	87,4	89,5	91,8	90,6	90,4
...des immigrants	79,0	80,7	84,3	81,6	87,6

GRAPHIQUE 21

Taux d'éligibilité à l'a.-e. selon le sexe et l'âge, 2010 et 2011

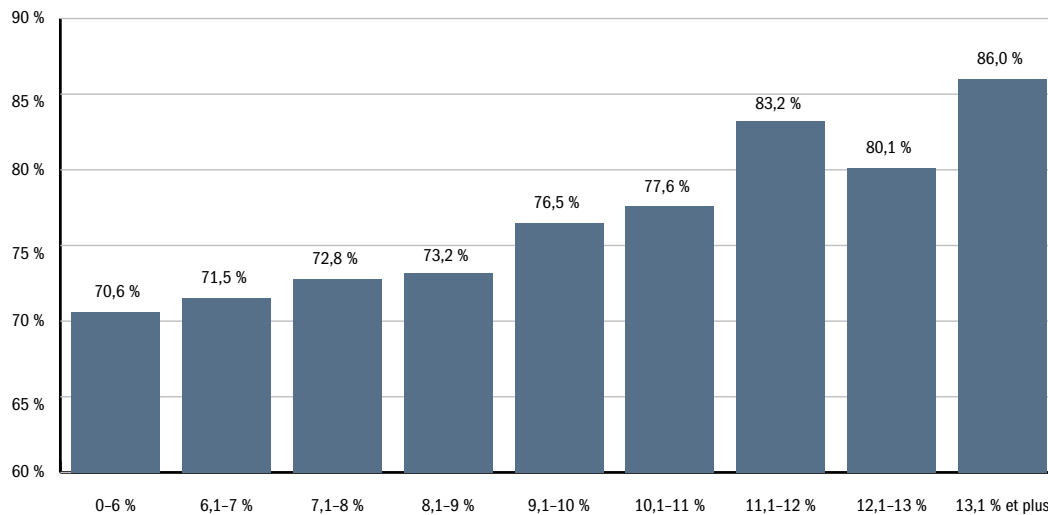


Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

³⁴ Compte tenu de la taille des échantillons, le ratio E/CE de certains sous-groupes peut varier grandement d'une année à l'autre.

GRAPHIQUE 22

Proportion des personnes ayant accumulé assez d'heures au cours des 52 dernières semaines d'après leurs RE combinés, selon le taux de chômage régional, 2011



Une évaluation a révélé³⁵ que les régions où le chômage est élevé comptaient une plus grande proportion de personnes ayant accumulé suffisamment d'heures pour répondre aux normes d'admissibilité que les régions où le chômage est faible (voir le graphique 22). En 2011, dans les régions où le taux de chômage était de 13,1 % ou plus, 86,0 % des travailleurs ont connu une cessation d'emploi après avoir accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi régulières. À l'inverse, dans les régions à faible taux de chômage (6,0 % ou moins), seulement 70,6 % des cessations d'emploi sont survenues une fois que les chômeurs ont accumulé suffisamment d'heures de travail³⁶. Cette constatation laisse penser que même si la NVA tient compte de la situation du marché du travail régional, les clients vivant dans des régions à fort taux de chômage ont un accès relativement plus facile à l'assurance-emploi.

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

Cette sous-section repose surtout sur l'analyse des données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail

et du revenu (EDTR)³⁷, qui examine le nombre d'heures travaillées par les salariés selon un scénario de mise à pied hypothétique. L'analyse évalue la proportion d'employés 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])³⁸, si tous les travailleurs avaient été mis à pied en décembre de l'année à l'étude.

D'après des simulations faites à partir des données de l'EDTR, 87,8 % des personnes qui travaillaient en tant que salariés en décembre 2009 auraient été éligibles aux prestations régulières si elles avaient été mises à pied à la fin de ce mois³⁹. En 2010, le taux d'éligibilité de la population employée était le même qu'en 2009 (87,8 %), mais il était légèrement inférieur à celui de 2008 (89,3 %).

La baisse du taux d'éligibilité aux prestations régulières par rapport à 2008 s'explique peut-être par la proportion accrue de DEREMPA et de travailleurs à temps partiel

³⁵ RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

³⁶ RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

³⁷ L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale de Statistique Canada qui suit un groupe de répondants pendant six années consécutives. Tous les trois ans, un nouvel échantillon se greffe à l'enquête. Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation*, l'EDTR examine le nombre d'heures travaillées par les salariés selon un scénario de mise à pied hypothétique. L'analyse évalue la proportion d'employés 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 si tous les travailleurs avaient été mis à pied en décembre de l'année à l'étude.

³⁸ On trouvera un complément d'information au sujet des DEREMPA dans le premier chapitre du *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2011* à l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

³⁹ Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, *Potential EI Eligibility of Employed Canadians Using the 2010 Survey of Labour and Income Dynamics*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2012.

parmi la population employée. Les DEREMPA représentaient 21,8 % de tous salariés en 2008, mais cette proportion avait grimpé à 27,0 % en 2009. Même si elle a fléchi à 23,0 % en 2010, elle est demeurée supérieure aux niveaux d'avant la récession. De la même façon, la proportion de personnes qui occupaient un emploi à temps partiel a elle aussi augmenté, passant de 14,9 % en 2008 à 17,6 % en 2009, et elle est demeurée supérieure aux niveaux d'avant la récession, à 16,5 % en 2010. Comme les DEREMPA et les travailleurs à temps partiel tendent à avoir des taux d'éligibilité inférieurs à ceux des non-DEREMPA et des travailleurs à temps plein, la proportion accrue de ces deux groupes parmi les salariés sont l'une des causes du recul du taux d'éligibilité global observé en 2009 et en 2010.

En 2010, selon les simulations faites à partir de l'EDTR, les DEREMPA avaient un taux d'éligibilité aux prestations régulières beaucoup plus faible que celui des non-DEREMPA (61,1 % contre 95,7 %). Cela s'explique par leur expérience de travail limitée et par le fait qu'ils doivent accumuler davantage d'heures pour avoir droit aux prestations régulières. Le taux d'éligibilité des DEREMPA accusait une baisse de 3,3 points de pourcentage par rapport à 2009 (64,4 %), tandis que celui des non-DEREMPA avait diminué légèrement, de 0,8 point de pourcentage, par rapport à leur taux de 96,5 %.

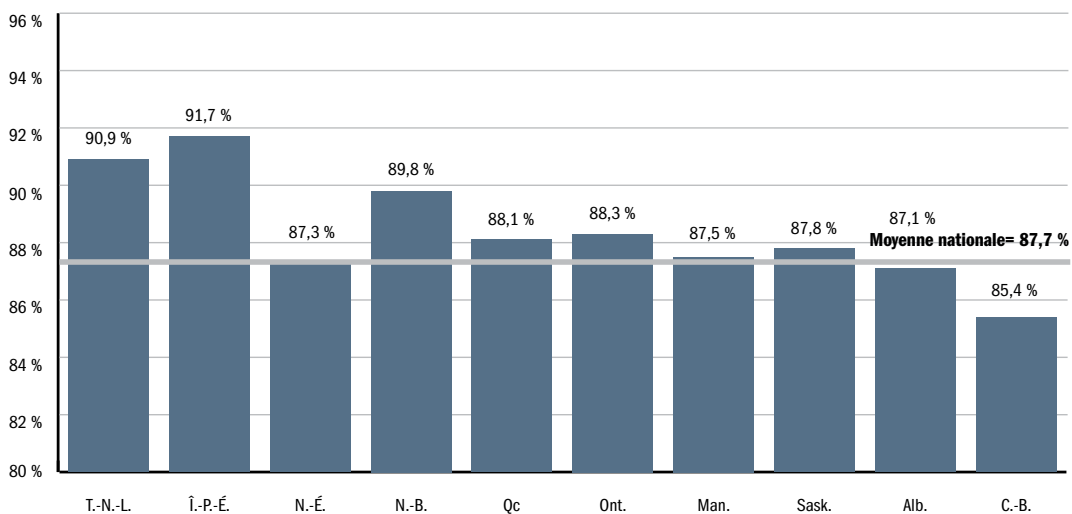
D'après les données de l'EDTR, la proportion de chômeurs ayant accumulé suffisamment d'heures pour demander des prestations régulières ne variait que légèrement d'un bout à l'autre du pays, allant de 89,1 % dans la région de l'Atlantique à 85,4 % en Colombie-Britannique (voir le graphique 23). Les taux d'éligibilité étaient les plus élevés à l'Île-du-Prince-Édouard (91,7 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (90,9 %), tandis que les taux des deux autres provinces de l'Atlantique se rapprochaient davantage de la moyenne nationale. Les taux d'éligibilité étaient plus élevés que la moyenne nationale en Ontario (88,3 %, au Québec (88,1 %) et en Saskatchewan (87,8 %), tandis que ceux du Manitoba (87,5 %), de l'Alberta (87,1 %) et de la Colombie-Britannique (85,4 %) étaient moins élevés que la moyenne nationale.

En 2010, le taux d'éligibilité aux prestations régulières était plus faible chez les femmes (85,6 %) que chez les hommes (89,9 %), principalement parce que les femmes étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel et également plus susceptibles d'être des DEREMPA. Toutefois, les femmes affichaient un taux d'éligibilité légèrement plus élevé que celui des hommes (95,0 % par rapport à 94,6 %) parmi les personnes qui occupaient un emploi à temps plein.

Les hommes et les femmes qui travaillaient à temps partiel (50,2 % et 58,2 %, respectivement) ainsi que les jeunes travailleurs de 17 à 24 ans (65,0 %) affichaient les plus faibles taux d'éligibilité aux

GRAPHIQUE 23

Proportion des personnes employées comptant assez d'heures pour demander des prestations régulières, selon la province, 2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

prestations régulières en 2010. Le faible taux d'éligibilité des travailleurs à temps partiel vient du fait qu'ils font relativement moins d'heures de travail que les travailleurs à temps plein. De plus, les jeunes et les hommes qui travaillent à temps partiel sont plus susceptibles d'être considérés comme des DEREMPA que leurs homologues qui sont plus âgés et qui travaillent à temps plein.

3.3 Disposition relative aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)

En vertu de la disposition relative aux DEREMPA, les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes qui y reviennent après une absence prolongée doivent satisfaire à des normes d'admissibilité à l'assurance-emploi plus élevées. Plus précisément, les DEREMPA doivent accumuler 910 heures d'emploi assurable pendant la période de référence, par rapport à un total allant de 420 à 700 heures pour d'autres prestataires.

La disposition relative aux DEREMPA vise à promouvoir l'attachement au marché du travail et à resserrer le lien entre l'effort de travail et l'admissibilité aux prestations, en veillant à ce que les travailleurs contribuent de manière raisonnable au régime avant de pouvoir toucher des prestations.

En 2011-2012, parmi les prestataires qui touchaient des prestations régulières, 6 370 étaient des DEREMPA, soit 0,4 % du total. Les données administratives montrent que les travailleurs de 25 à 44 ans et les prestataires occasionnels étaient surreprésentés parmi les prestataires touchés par la disposition, car l'attachement de ces personnes au marché du travail est généralement plus faible que celui des travailleurs âgés et des travailleurs de longue date. Parmi les prestataires touchés par la disposition relative aux DEREMPA, 55,9 % avaient entre 25 et 44 ans, alors que ces travailleurs représentaient 44,1 % de tous les prestataires de prestations régulières. De la même façon, les prestataires occasionnels représentaient 67,7 % des DEREMPA qui touchaient des prestations, mais 51,8 % de tous les prestataires de prestations régulières. De plus, les hommes représentaient 69,7 % des prestataires touchés par la disposition relative aux DEREMPA, alors qu'ils comptaient pour 60,2 % de l'ensemble des prestataires réguliers.

4. Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières

Pour accéder aux prestations d'assurance-emploi, il faut être couvert par le régime d'assurance-emploi en ayant versé des cotisations d'assurance-emploi, avoir une cessation d'emploi valide selon les critères du régime, être éligible en ayant accumulé suffisamment d'heures de travail assurables et répondre à d'autres exigences prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

On établit le taux d'accès à l'assurance-emploi (ratio T/CE) 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 (selon le graphique 15, T/CE). Le ratio T/CE est considéré comme une mesure de l'accessibilité plus pertinente que les autres mesures, car il tient compte uniquement des chômeurs qui répondent aux critères du régime.

L'accès aux prestations d'assurance-emploi régulières peut différer de l'éligibilité à l'assurance-emploi pour diverses raisons⁴⁰. Par exemple, les personnes éligibles peuvent décider de ne pas présenter de demande, ou présenter une demande mais décider de ne pas toucher de prestations.

En 2011, parmi les chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi, 55,1 % de la population qui pouvait être éligible à l'assurance-emploi, soit 383 500 personnes (T dans le graphique 15) a touché des prestations régulières au cours de la semaine de référence, par rapport à 62,7 % en 2010 et à 59,7 % en 2009 (selon le graphique 15, T/CE).

Comme l'éligibilité aux prestations (E/CE), l'accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières (T/CE) varie selon le profil démographique, les caractéristiques du marché du travail et la province. Pour la première fois depuis plusieurs années, le taux d'accès à l'assurance-emploi a été plus faible chez les hommes (55,0 %) que chez les femmes (55,4 %) en 2011. Le taux chez les hommes a considérablement diminué en 2011, avec un recul de 8,5 points de pourcentage, par rapport à 63,5 % en 2010. Cette baisse concorde avec celle de leur taux d'éligibilité à l'assurance-emploi, comme on l'a vu à la section II.3.1.3.

⁴⁰ Les personnes qui seraient éligibles aux prestations d'assurance-emploi mais qui ne peuvent pas accéder aux prestations régulières ou qui n'y ont pas accès comprennent les personnes suivantes : les personnes qui touchaient des prestations spéciales; dont les prestations avaient été interrompues temporairement; qui s'attendaient à toucher des prestations; qui avaient épuisé leurs prestations; qui ont présenté une demande mais qui n'ont pas reçu de prestations pour une raison inconnue; ou qui n'avaient pas présenté de demande pendant la semaine de référence.

Les jeunes (les 15 à 24 ans) et les travailleurs à temps partiel affichaient un faible taux d'accès à l'assurance-emploi en 2011, soit 28,9 % et 14,7 %, respectivement, particulièrement si on les compare aux adultes (les 25 ans et plus) (60,0 %) et aux travailleurs à temps plein (65,2 %). En fait, les travailleurs à temps partiel ont connu une baisse marquée de 14,5 points de pourcentage en 2011, leur taux étant passé de 43,4 % à 28,9 %.

Parmi les provinces, le taux d'accès à l'assurance-emploi en 2011 variait de 50,4 % en Ontario à 75,2 % dans les provinces de l'Atlantique. L'Alberta a connu le changement le plus notable, alors que le taux d'accès est passé de 66,0 % en 2010 à 52,2 % en 2011 (voir le graphique 24).

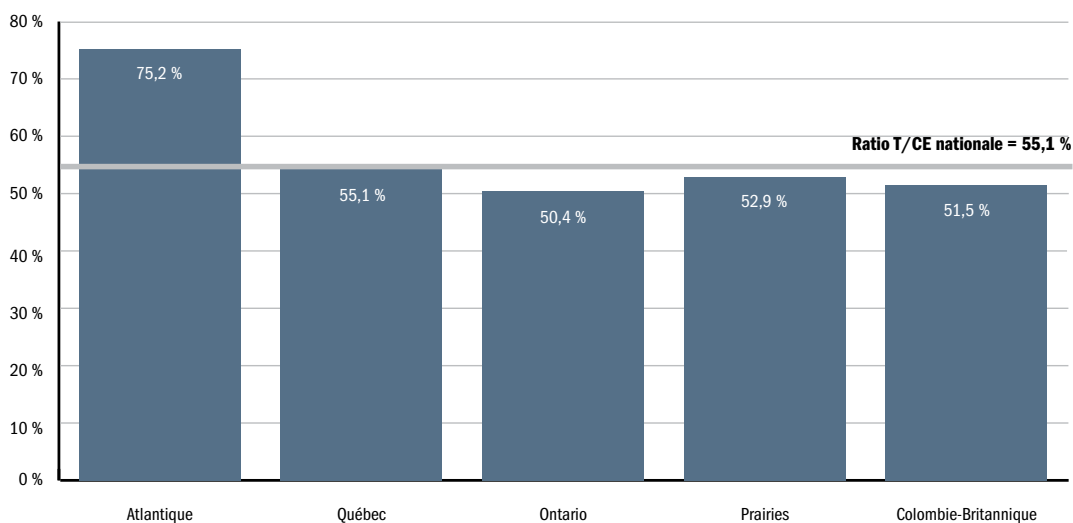
Une autre mesure, le ratio prestataires-chômeurs (selon le graphique 15, P/C), est souvent utilisée comme indicateur de l'accessibilité au régime d'assurance-emploi. Le ratio P/C⁴¹ a pour avantage la simplicité et la disponibilité de données historiques, mais il comporte toutefois un certain nombre de limites importantes. Premièrement, son dénominateur (les chômeurs) englobe beaucoup de personnes qui ne répondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi, comme les personnes qui sont retournées aux études, les personnes qui n'ont pas payé de

cotisations pendant les 12 derniers mois ou celles qui ont quitté leur emploi sans motif valable. Deuxièmement, son numérateur (tous les prestataires réguliers pendant la semaine de référence) comprend des prestataires d'assurance-emploi qui ne sont pas en chômage, comme les personnes qui ont touché à la fois des prestations et un revenu d'emploi 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 III du présent chapitre). Troisièmement, le numérateur et le dénominateur du ratio P/C ne proviennent pas de la même source, car le numérateur provient des statistiques mensuelles sur l'assurance-emploi publiées par Statistique Canada. Le ratio T/CE demeure une mesure plus appropriée de l'accès à l'assurance-emploi que le ratio P/C.

En 2011, le ratio P/C était de 41,3 %, ce qui représente une baisse significative par rapport au ratio de 46,4 % en 2010. Il s'agit du ratio le plus faible depuis le début du siècle. Comme on l'a déjà vu, la baisse de 2011 est associée à des diminutions notables de la proportion de cotisants à l'assurance-emploi dont le dernier emploi occupé avant de connaître une cessation d'emploi valide était permanent et à temps plein.

GRAPHIQUE 24

Accès aux prestations régulières de l'a.-e. (ratio T/CE) selon la région, 2011

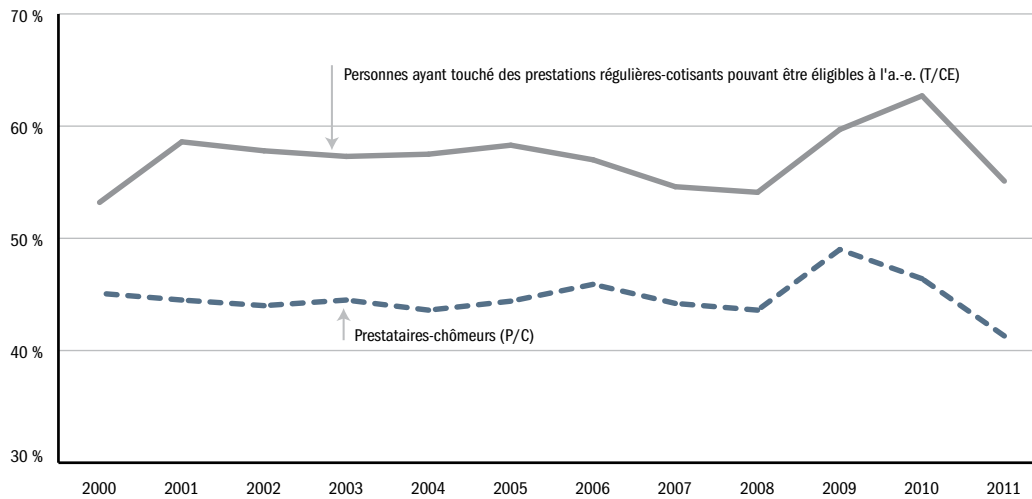


Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

⁴¹ Les ratios P/C historiques sont recalculés annuellement et ils peuvent varier d'une année à l'autre lorsque des révisions historiques sont apportées à l'Enquête sur la population active. On peut également obtenir des données administratives de l'assurance-emploi au sujet du nombre de prestataires réguliers auprès de Statistique Canada (CANSIM, tableau 276-0020).

GRAPHIQUE 25

Ratios de l'accès à l'a.-e., 2000 à 2011



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

5. Niveau des prestations d'assurance-emploi régulières

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) pour l'assurance-emploi correspond à la valeur calculée de la rémunération annuelle moyenne, qui porte le nom de gains moyens annuels projetés (GMAP)⁴². Les GMAP sont basés sur la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des activités économiques au Canada, que publie Statistique Canada.

Le MRA s'établissait à 43 200 \$ en 2010, à 44 200 \$ en 2011 et à 45 900 \$ en 2012. Ainsi, la prestation hebdomadaire maximale était de 457 \$ en 2010, de 468 \$ en 2011 et de 485 \$ en 2012. La proportion de prestataires réguliers qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale a augmenté, en passant de 40,3 % en 2010-2011 à 41,3 % en 2011-2012. Cette hausse a eu pour effet de renverser 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 fait qu'un prestataire ait eu recours antérieurement aux prestations a une incidence sur la probabilité qu'il reçoive la prestation hebdomadaire maximale. En 2011-2012, 55,3 % des travailleurs de longue date et 47,1 % des prestataires fréquents qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi avaient droit à la prestation hebdomadaire maximale, par opposition à seulement 41,3 % des prestataires occasionnels.

De façon générale, les demandeurs de prestations régulières avaient droit à une prestation hebdomadaire moyenne de 384 \$ en 2011-2012, ce qui représente une hausse de 3,5 % par rapport au montant de 371 \$ en 2010-2011. En s'appuyant sur les nouvelles définitions des catégories en rapport avec le recours à l'assurance-emploi, les travailleurs de longue date avaient droit à une prestation régulière hebdomadaire moyenne de 416 \$ en 2011-2012, et les prestataires fréquents, à une prestation hebdomadaire moyenne de 399 \$. Quant aux prestataires occasionnels, ils avaient droit à un montant de 361 \$.

Au fil des ans, 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

⁴² La méthode utilisée pour établir le montant des GMAP est décrite dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport de l'actuaire en chef au conseil d'administration de l'OFAEC*. Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, actuaire en chef, Ottawa, 2011. Sur Internet : http://www.ceifb-oftaec.ca/fr/PDF_Reports/2012%20Chief%20Actuary%20Report%20-%20French.pdf.

les effets de la récession de la fin des années 2000 (voir le graphique 26). Le montant hebdomadaire moyen des prestations régulières 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 croissance plus faible de la rémunération moyenne et du MRA associé aux gains moyens pendant la dernière récession. 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 hebdomadaire moyenne par rapport à l'exercice précédent.

Comme le soulignait le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2011*, l'assurance-emploi constitue la plus importante source de remplacement du revenu pour les prestataires, et elle contribue à atténuer les difficultés financières découlant du chômage⁴³. Selon une autre étude⁴⁴ ayant porté sur les répercussions financières des prestations, l'assurance-emploi réduit de moitié (de 14 % à 7 %) l'incidence d'un faible revenu chez ceux qui en reçoivent. L'examen des diverses sources de revenu sur lesquelles peuvent compter les chômeurs a permis de conclure que l'assurance-emploi est le facteur de stabilisation du revenu le plus important pour les prestataires. Une autre étude a révélé que l'assurance-emploi tend à atténuer le fardeau financier que représente le chômage et que, pour la période à l'étude (2004 à 2009), les

prestations constituaient la principale source de revenu du ménage pour près de la moitié des prestataires d'assurance-emploi.

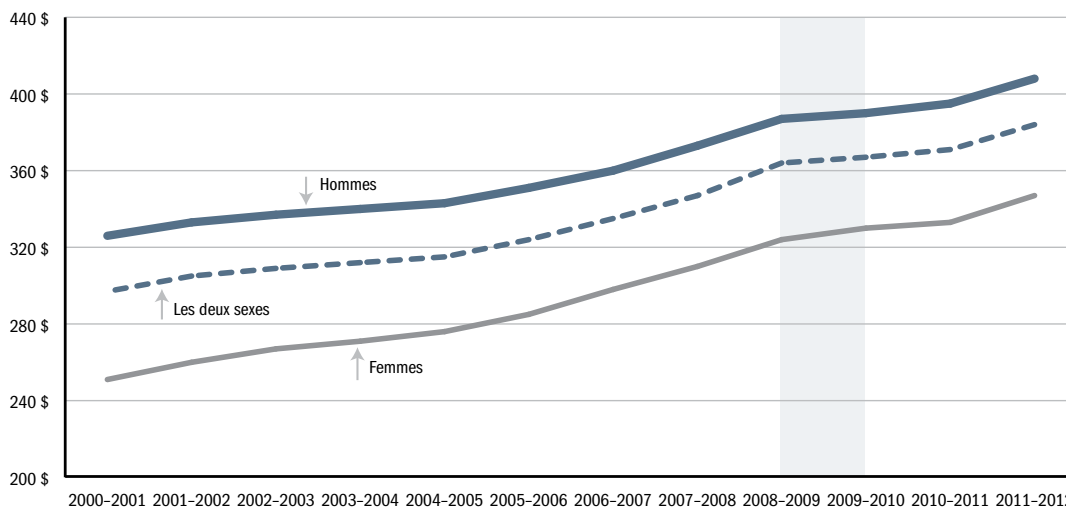
Le taux de remplacement réel, qui correspond à la proportion réelle des gains remplacés par les prestations d'assurance-emploi régulières, donne une meilleure idée du caractère adéquat des prestations. Le régime d'assurance-emploi vise à remplacer 55 % des gains tirés d'un emploi jusqu'à ce que le seuil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

Selon une étude⁴⁵ qui s'appuie sur les données de l'EDTR et sur celles de l'ECAE, entre 2001 et 2010, le taux moyen de remplacement réel a été de 48 % (selon l'ECAE) et de 50 % (selon l'EDTR). L'étude a aussi permis de constater que, en 2009 et en 2010, 62 % des prestataires réguliers ont reçu 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 chaque année, de 1,5 point de pourcentage par année en moyenne. Cette baisse au fil du temps s'explique par le fait que, pendant plusieurs années, le taux de rémunération moyen a augmenté plus

GRAPHIQUE 26

Montant moyen des prestations régulières selon le sexe, 2005-2006 à 2011-2012



Note : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

⁴³ Constantine Kapsalis, *Employment Insurance and the Financial Hardship of Unemployment*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

⁴⁴ Constantine Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

⁴⁵ Constantine Kapsalis, *Estimates of the Employment Insurance Replacement Rate*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2011.

rapidement que le MRA. En fait, le MRA a été gelé de 1996 à 2006, mais il a augmenté chaque année depuis. Au cours de la période allant de 2001 à 2010, le taux moyen de remplacement réel s'est établi à 48 % et à 50 % selon l'ECAE et l'EDTR, respectivement.

5.1 Disposition relative au travail pendant une période de prestations

Cette section présente une analyse de la disposition relative au travail pendant une période de prestations. Le Plan d'action économique de 2012 prévoyait la mise sur pied d'un nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, dans le cadre duquel les prestataires admissibles pourraient conserver 50 % de leurs prestations pour chaque dollar gagné. Grâce à ce nouveau projet pilote, les prestataires d'assurance-emploi auront toujours intérêt à accepter davantage de travail, car ils pourront garder une plus grande part de leurs gains pendant qu'ils touchent des prestations. Cette mesure appuiera également leur effort de recherche d'un emploi permanent. La présente section renferme également une analyse des modifications apportées à la disposition touchant le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations qui était en place au cours de l'exercice 2011-2012, avant que le nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations ne soit lancé.

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. La disposition s'applique aux prestations régulières, de pêcheur, parentales et de soignant. En vertu de cette disposition, 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.

Selon des données administratives de l'assurance-emploi, 801 100 prestataires qui avaient présenté une demande en 2010-2011 ont travaillé pendant leur période de prestations,⁴⁶ ce qui représente 43,0 % de toutes les demandes de prestations de revenu présentées cette année-là. Presque tous les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations (792 660, soit 98,5 %) avaient demandé des prestations régulières. Parmi toutes les demandes de prestations régulières présentées en 2010-2011, 55,8 % des prestataires ont travaillé pendant leur période de prestations. Cette proportion est demeurée relativement stable au cours des quatre dernières années, se situant autour de 55 %. Le fait que plus de 50 % des prestataires réguliers travaillent pendant leur période de prestations laisse penser que la probabilité de trouver un emploi pendant cette période demeure relativement élevée.

5.1.1 Projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations

Le projet pilote précédent relatif au travail pendant une période de prestations a eu pour effet d'accroître le montant que pouvaient gagner les prestataires pendant leur période de prestations d'assurance-emploi, sans que leurs prestations ne soient réduites. Ils pouvaient en effet gagner de 50 \$ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires (en vertu de la disposition relative au travail pendant une période de prestations, tel que prescrit par la *Loi sur l'assurance-emploi*) à 75 \$ ou 40 %, selon le montant le plus élevé. Le projet pilote, qui a été lancé dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi le 11 décembre 2005, 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. Le projet pilote a été relancé, puis étendu à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi jusqu'au 4 août 2012⁴⁷.

Les prestataires fréquents sont généralement plus susceptibles de travailler pendant leur période de prestations que les autres prestataires. En 2010-2011, les prestataires fréquents représentaient 25,9 % des prestataires réguliers qui ont travaillé pendant leur période de prestations. Ces résultats témoignent du fait que, au cours d'une année, beaucoup de

⁴⁶ Les données et l'analyse concernant la disposition relative au travail pendant une période de prestations se rapportent aux demandes de prestations régulières présentées en 2010-2011 pour s'assurer que toutes les demandes avaient pris fin. À noter que la plupart de ces demandes ont pris fin en 2011-2012.

⁴⁷ Comme la période de référence se terminait en mars 2012, l'analyse présentée dans cette section porte sur le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations qui était en cours avant que les modifications prévues dans le Plan d'action économique de 2012 ne soient apportées.

prestataires fréquents alternent des périodes de travail intermittent et des périodes pendant lesquelles ils touchent des prestations d'assurance-emploi. Ce régime de travail peut faire en sorte qu'ils accumulent suffisamment d'heures au cours de leur période de prestations pour être admissibles à une autre période de prestations par la suite. Les prestataires occasionnels ont présenté 51,0 % de toutes les demandes de prestations régulières, mais ils comptaient pour 51,2 % des prestataires réguliers qui ont travaillé pendant leur période de prestations. Les travailleurs de longue date ont présenté 23,3 % de toutes les demandes et ils représentaient 22,9 % des prestataires réguliers qui ont travaillé pendant leur période de prestations.

Des 792 660 demandeurs de prestations régulières dont la demande a été présentée en 2010-2011 et qui ont travaillé pendant leur période de prestations, 7,4 % ont reçu leurs pleines prestations d'assurance-emploi; 20,7 % ont reçu des prestations partielles; 22,8 % n'ont reçu aucune prestation et ont reporté leurs semaines admissibles; et près de la moitié (49,1 %) ont reçu une combinaison de prestations réduites pour les semaines au cours desquelles ils ont travaillé pendant leur période de prestations.

En ce qui concerne les demandes de prestations régulières présentées en 2010-2011, les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations avaient droit à 36,4 semaines de prestations en moyenne, et ils ont déclaré un revenu d'emploi pendant 12,8 semaines en moyenne au cours de cette période. En dépit des changements observés ces dernières années en ce qui a trait à la période d'admissibilité moyenne et à la durée des prestations régulières, le nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations n'a pratiquement pas changé au cours des trois dernières années.

Pour ce qui est du recours antérieur aux prestations, les prestataires fréquents ont travaillé pendant 16,0 semaines en moyenne au cours de leur période de prestations, par rapport à 11,4 semaines chez les prestataires occasionnels et à 12,4 semaines chez les travailleurs de longue date.

Un nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a été lancé à la suite des récentes modifications apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* que prévoyait le Plan d'action

économique de 2012. Dans le cadre de ce projet, les prestations sont réduites d'un montant équivalent à 50 % du revenu gagné par le prestataire pendant sa période de prestations, et ce, dès le premier dollar gagné. Plus précisément, pour chaque dollar que gagne un prestataire en travaillant pendant une période de prestations, ses prestations hebdomadaires seront réduites de 50 cents, jusqu'à concurrence de 90 % des gains ayant servi au calcul de son taux de prestations. Une fois ce seuil atteint, les prestations seront réduites d'un dollar pour chaque dollar de rémunération jusqu'à ce que les prestations 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.

Les prestataires éligibles à l'assurance-emploi qui ont réalisé des gains entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 et à qui s'appliquait la disposition du projet pilote précédent relatif au travail pendant une période de prestations, peuvent décider de revenir aux règles du projet pilote précédent⁴⁸. Le nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations sera analysé dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*.

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 minimal⁴⁹, ce qui encourage les travailleurs à accepter du travail au-delà du minimum requis pour avoir droit à l'assurance-emploi.

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'évaluation⁵⁰ indiquent que la disposition a eu pour effet de prolonger la durée du travail effectué

⁴⁸ Pour obtenir plus de renseignements au sujet du nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, veuillez consulter le sites suivant : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/projetpilote/travail/index.shtml>.

⁴⁹ On trouvera un complément d'information au sujet du dénominateur minimal dans le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011*, à l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

⁵⁰ RHDCC, *Évaluation du projet pilote de l'AE relatif aux semaines réduites, 1998-2001*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2001.

dans les 26 semaines qui ont précédé 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 place⁵¹.

La disposition relative aux petites semaines s'appliquait à 222 460 demandes parmi celles qui ont été présentées en 2011-2012, soit 18,0 % des demandes dans les régions non visées par le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération. Les prestataires qui ont bénéficié de cette mesure ont reçu 21 \$ de plus par semaine, en moyenne, que le montant qu'ils auraient touché si la disposition n'avait

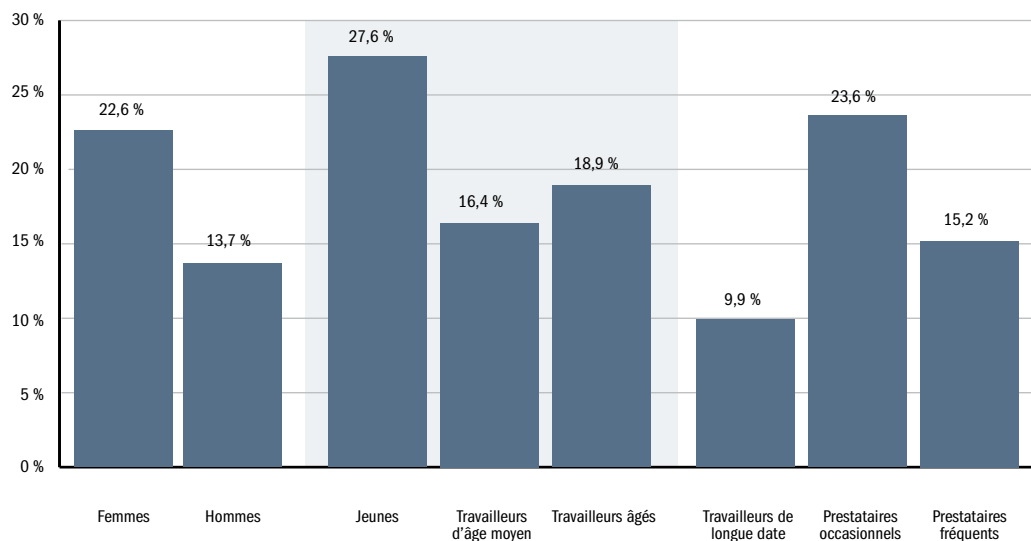
pas été en place, car leur prestation hebdomadaire moyenne aurait été de 259 \$ plutôt que de 280 \$.

La disposition relative aux petites semaines profite surtout aux jeunes, aux femmes et aux prestataires occasionnels, qui sont proportionnellement sur-représentés dans les régimes d'emploi atypiques. En 2011-2012, la disposition a profité à 27,6 % des prestataires âgés de 15 à 24 ans, à 16,4 % des prestataires âgés de 25 à 44 ans et à 18,9 % des prestataires âgés. La proportion des femmes qui en ont bénéficié était beaucoup plus élevée que celle des hommes (22,6 % c. 13,7 %). En 2011-2012, la disposition relative aux petites semaines a profité à 23,6 % des prestataires occasionnels, à 15,2 % des prestataires fréquents et à 9,9 % des travailleurs de longue date (voir le graphique 27).

À partir du 7 avril 2013, une nouvelle formule établie par la loi, soit les meilleures semaines variables, sera utilisée pour le calcul des prestations d'assurance-emploi hebdomadaires partout au pays, comme on le verra dans la sous-section 5.3. Par conséquent, la disposition relative aux petites semaines sera abrogée et ne fera plus l'objet d'une analyse dans les rapports à venir.

GRAPHIQUE 27

Proportion des demandeurs qui ont profité de la disposition relative aux petites semaines, 2011-2012



⁵¹ 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.

5.2.1 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. Le calcul des prestations versées dans le cadre du projet est établi en fonction des 14 semaines pendant lesquelles la rémunération du prestataire a été la plus élevée au cours des 52 semaines qui ont précédé le début de sa période de prestations. 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 de la 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. 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. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* examineront cette nouvelle méthode pour le calcul des taux.

Des données administratives indiquent que 371 370 prestataires ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au projet pilote des 14 meilleures semaines en 2011-2012. Les prestataires qui ont bénéficié du projet pilote représentaient 57,4 % de tous les prestataires dans les régions de l'assurance-emploi où le projet était en cours en 2011-2012, par rapport à 58,0 % en 2010-2011. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes de bénéficier du projet pilote; 74,5 % des femmes dans les régions visées en ont profité, par rapport à 46,0 % des hommes.

De la même façon, les jeunes dans les régions visées étaient plus susceptibles de bénéficier du projet pilote; 72,0 % des moins de 25 ans ont reçu des prestations

hebdomadaires plus élevées, par rapport à 56,4 % des prestataires de 25 à 44 ans, à 55,2 % des prestataires de 45 à 55 ans et à 54,8 % des travailleurs âgés. De plus, les travailleurs occasionnels (69,0 %) étaient plus susceptibles que les travailleurs de longue date (49,9 %) et que les prestataires fréquents (48,0 %) de bénéficier du projet pilote.

En l'absence du projet pilote, les prestations hebdomadaires moyennes qu'auraient touchées les prestataires visés auraient été de 300 \$ plutôt que de 350 \$ en 2011-2012⁵².

5.3 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 permanente prescrite par la loi pour calculer les prestations d'assurance-emploi.

Dès avril 2013, les prestataires d'assurance-emploi, sauf ceux qui touchent des prestations de pêcheur et ceux qui travaillent à leur compte, verront le montant de leurs prestations calculé en fonction des semaines pendant lesquelles les gains assurables ont été les plus élevés au cours de la période de référence, qui est généralement de 52 semaines. Le nombre de semaines qui sert au calcul des taux de prestations variera de 14 à 22, selon le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi où habite le prestataire.

Cette nouvelle approche permettra 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 l'état du marché du travail est similaire reçoivent des prestations similaires⁵³.

5.4 Disposition relative au remboursement des prestations

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 touchées⁵⁴, ce qui est plus conforme aux principes de l'assurance. En 2010, les prestataires qui n'en étaient

⁵² 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.

⁵³ 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>.

⁵⁴ On trouvera un complément d'information au sujet de la disposition relative au remboursement des prestations à l'annexe 2.17.

pas à leur première demande d'assurance-emploi et dont le revenu net était supérieur à 54 000 \$ ont dû rembourser 30 cents pour chaque dollar de prestations qu'ils ont touché ou 30 cents pour chaque dollar de revenu net au-dessus du seuil, selon le montant le moins élevé.

Pour l'année d'imposition 2010⁵⁵, 184 079 personnes qui avaient reçu des prestations régulières ou des prestations de pêcheur ont remboursé 210,2 millions de dollars. Le nombre de prestataires qui ont remboursé des prestations a augmenté de 7,2 %, et le montant remboursé était supérieur de 6,2 % à celui de 2009. En moyenne, les prestataires ont remboursé 1 142 \$, soit légèrement moins (-0,9 %) qu'en 2009 (1 152 \$). En 2010, les personnes qui ont remboursé une partie de leurs prestations en avaient touché pendant 11,8 semaines, en moyenne, par rapport à 12,4 semaines en 2009. En 2010, ces prestataires ont touché 4 915 \$ en moyenne, par rapport à 5 047 \$ en 2009. Le fait que les prestataires ont touché des prestations pendant moins de semaines en moyenne et que leurs remboursements étaient moins élevés, témoigne de l'amélioration de la situation du marché du travail en 2010.

Les hommes constituaient de nouveau la grande majorité des personnes qui ont dû rembourser des prestations. Ils comptaient pour 89,0 % du total en 2010, une proportion qui est demeurée stable depuis plus de dix ans. Le montant moyen remboursé par les femmes en 2010 représentait environ 89,1 % du remboursement effectué par les hommes (1 030 \$ comparé à 1 156 \$). Cette proportion s'est accrue chaque année depuis 2006, alors qu'elle était de 80,3 %.

Le nombre d'hommes et de femmes qui ont remboursé une partie de leurs prestations s'est accru de 7,3 % et de 7,2 %, respectivement. Le nombre de prestataires qui ont remboursé une partie de leurs prestations a augmenté dans tous les groupes d'âge en 2010. Parmi ceux-ci, les jeunes (+43,3 %) et les prestataires âgés (+11,6 %) ont connu la hausse la plus importante du nombre de prestataires qui ont eu à rembourser une partie de leurs prestations. Les travailleurs âgés ont continué d'être surreprésentés parmi les prestataires qui ont eu à rembourser des prestations, tandis que les jeunes étaient sous-représentés. Les différences au chapitre du remboursement des prestations entre les sexes et les groupes d'âge reflètent les différences dans le revenu d'emploi avant la présentation d'une

demande de prestations, et la probabilité d'avoir déjà eu recours à l'assurance-emploi.

Les personnes des provinces de l'Atlantique qui ont remboursé des prestations ont remboursé des montants plus élevés que les prestataires dans le reste du Canada. Par exemple, les prestataires de l'Île-du-Prince-Édouard qui ont remboursé une partie de leurs prestations en avaient touché pendant 19,4 semaines en moyenne et le remboursement moyen s'élevait à 1 723 \$, tandis que leurs homologues de l'Ontario avaient touché des prestations pendant 10,4 semaines en moyenne, et remboursé 984 \$ en moyenne. Un facteur qui explique ces différences est le fait que les réitérants sont surreprésentés dans le Canada atlantique et sous-représentés en Ontario et dans les provinces de l'Ouest. Un autre facteur est que même les prestataires à revenu élevé prennent plus de semaines pour trouver un nouvel emploi dans les régions où le chômage est élevé, qui sont plus nombreuses dans le Canada atlantique, que dans les régions où le chômage est faible, qui sont plus nombreuses en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

6. Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières

Dans l'ensemble, la période d'admissibilité aux prestations régulières était de 33,0 semaines en 2011-2012, ce qui est conforme aux données des six années qui ont précédé la récession de la fin des années 2000 (voir le tableau 8). 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 2011-2012, compte tenu de la baisse globale des taux de chômage régionaux et de la fin des mesures temporaires.

⁵⁵ 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 2010

Depuis 2002-2003, les demandeurs de prestations régulières ont systématiquement utilisé entre 58 % et 62 % de leur période d'admissibilité en 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 points de pourcentage, passant de 58,1 % en 2009-2010 à 62,1 % en 2010-2011. Cette hausse récente est attribuable au maintien des niveaux d'utilisation ainsi qu'à la récente réduction de la période d'admissibilité, dont il a été question ci-dessus.

À l'instar des périodes précédentes, 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 pour les demandes présentées en 2010-2011, ces taux variant de 65,4 % au Nouveau-Brunswick à 68,1 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Le Yukon et la Saskatchewan affichaient les plus faibles taux d'utilisation, avec 52,1 % et 57,2 %, respectivement. En Ontario (61,4 %) et au Québec (60,8 %), les taux d'utilisation de la période d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières se situaient dans la moyenne pour les demandes présentées en 2010-2011. Les taux enregistrés dans ces deux provinces étaient légèrement plus faibles que ceux de l'année précédente.

Depuis longtemps, les femmes et les hommes utilisent leur période d'admissibilité à l'assurance-emploi dans une proportion semblable, ce qui a aussi été le cas pour les demandes présentées en 2010-2011. Les hommes ont utilisé en moyenne 61,8 % de leur période d'admissibilité, et les femmes, 62,5 % en moyenne.

Les travailleurs âgés (les 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. Parmi tous les groupes d'âge, les travailleurs âgés ont continué d'afficher le pourcentage le plus élevé d'utilisation des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, soit 69,7 %, par rapport à 58,9 % chez les jeunes (les 15 à 24 ans), à 59,7 % chez les prestataires de 25 à 44 ans et à 62,3 % chez ceux de 45 à 54 ans, selon les demandes présentées

TABLEAU 8
Période d'admissibilité aux prestations régulières et taux d'utilisation

Année	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (en semaines)	Taux d'utilisation de la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (%)
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	S.O.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

en 2010-2011. L'utilisation moyenne des semaines d'admissibilité aux prestations régulières a augmenté pour tous les groupes d'âge par rapport à l'exercice précédent. Les travailleurs âgés affichaient une hausse de 5 points de pourcentage, soit la plus élevée de tous les groupes d'âge.

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 fréquents. Cette constatation va dans le sens des nouvelles définitions pour chaque groupe, qui sont fondées sur le nombre de semaines de prestations régulières ou de prestations de pêcheur demandées au cours des cinq dernières années⁵⁶. En ce qui a trait aux demandes présentées en 2010-2011, les travailleurs de longue date qui ont touché des prestations ont utilisé 53,8 % de leur période d'admissibilité, en comparaison de 62,1 % chez les prestataires occasionnels et de 71,4 % chez les prestataires fréquents. Les trois groupes affichaient une hausse du taux d'utilisation des semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit par rapport aux demandes présentées en 2009-2010. Le

⁵⁶ 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.1.4 renferme plus de renseignements au sujet des nouvelles catégories de prestataires.

fait que l'utilisation des semaines d'admissibilité soit demeurée élevée chez les travailleurs de longue date par rapport aux trois exercices précédents laisse penser que les prestataires de ce groupe continuent d'utiliser l'assurance-emploi pendant une bonne période, le temps de trouver un emploi convenable.

7. Durée des prestations d'assurance-emploi régulières

Les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2010-2011 en ont touché pendant 21,5 semaines en moyenne, soit 2,3 semaines de moins que la moyenne de 23,8 semaines pour les demandes présentées en 2009-2010. Cette baisse du nombre de semaines de prestations régulières, qui vient après deux années d'augmentation, s'explique par la réduction de la période d'admissibilité par suite des rajustements automatiques et par l'amélioration des perspectives du marché du travail qui facilite la recherche d'un nouvel emploi.

Selon une récente évaluation⁵⁷, les rajustements systématiques de l'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 période de prestations pour les demandes établies entre mars 2008 et avril 2010 qui étaient visées par cette mesure temporaire⁵⁸.

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 2010-2011, les travailleurs âgés ont touché des prestations régulières pendant 24,3 semaines en moyenne, soit 2,3 semaines de moins qu'en 2009-2010 et 2,8 semaines de plus que la moyenne nationale. À l'inverse, les jeunes ont touché des prestations régulières pendant 19,3 semaines en moyenne en 2010-2011, soit 1,3 semaine de moins qu'en 2009-2010 et 2,4 semaines de moins que la moyenne nationale. Les personnes âgées de 25 à 44 ans ont reçu des prestations d'assurance-emploi

régulières pendant 20,7 semaines en moyenne, tandis que celles de 45 à 54 ans en ont touché pendant 22,2 semaines en moyenne.

En 2010-2011, la durée moyenne des prestations d'assurance-emploi régulières a aussi diminué pour toutes les catégories de prestataires en rapport avec le recours à l'assurance-emploi. Les travailleurs de longue date qui ont demandé des prestations régulières en 2010-2011 en ont touché pendant 22,1 semaines en moyenne, soit 4,1 semaines de moins qu'en 2009-2010 et 0,6 semaine de plus que la moyenne nationale. Les prestataires fréquents qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2010-2011 en ont touché pendant 23,6 semaines en moyenne, ce qui représente une baisse par rapport à 24,4 semaines en 2009-2010 et 1,1 semaine de plus que la moyenne nationale. Les prestataires occasionnels qui ont demandé des prestations régulières en 2010-2011 en ont touché pendant une moyenne de 20,4 semaines, soit 1,1 semaines de moins que l'année précédente et 1,1 semaine de moins que la moyenne nationale.

7.1 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 semaines⁵⁹ et il compte deux semaines de plus que le nombre minimal de semaines que doit accumuler un demandeur⁶⁰ 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 d'assurance-emploi, afin d'éviter que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites⁶¹.

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

⁵⁷ RHDCC, *Extended Duration of Employment Insurance Regular Benefits: Second Evaluation Study Update*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

⁵⁸ L'évaluation exclut les prestataires visés par la prolongation des prestations régulières pour les travailleurs de longue date.

⁵⁹ Le nombre de semaines dépend du taux de chômage dans la région économique où vit le prestataire.

⁶⁰ Le nombre d'heures requis en vertu de la NVA est converti en semaines de 35 heures.

⁶¹ On trouvera un complément d'information au sujet du dénominateur minimal au chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2011*.
Sur Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

rémunération en 2011-2012⁶². 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.

En 2011-2012, 2,6 % des demandeurs de prestations régulières (23 590) et 3,9 % des prestataires touchant des prestations spéciales (14 460) ont vu leurs prestations hebdomadaires moyennes 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 4,6 % des demandes de prestations régulières et 3,0 % des demandes de prestations spéciales dans les régions visées par le projet pilote⁶³.

En 2011-2012, les prestataires touchés par le dénominateur minimal ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes moins élevées que les prestataires non touchés. Les demandeurs de prestations régulières qui étaient touchés ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes de 294 \$, alors que la moyenne nationale était de 380 \$. En 2011-2012, le dénominateur minimal était plus susceptible de toucher les prestataires réguliers de sexe féminin, les prestataires âgés (55 ans et plus) et les prestataires occasionnels dans les régions non visées par le projet pilote.

À compter du 7 avril 2013, une nouvelle formule établie par la loi, soit les meilleures semaines variables, servira à calculer les prestations d'assurance-emploi hebdomadaires partout au pays. Par conséquent, la disposition relative au dénominateur minimal sera abrogée et les prochains rapports n'en tiendront plus compte, puisque l'analyse portera plutôt sur la méthode des meilleures semaines variables.

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

Le projet pilote de 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 plus de semaines de prestations réduirait 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 aussi à établir si une telle mesure pouvait avoir des effets sur le comportement.

Le projet 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, en étant remplacé par la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières prévue dans le Plan d'action économique. Cette mesure temporaire devait se poursuivre jusqu'au 11 septembre 2010.

Le projet pilote a par la suite été remis en vigueur du 12 septembre 2010 au 15 septembre 2012, dans les mêmes 21 régions économiques de l'assurance-emploi, de façon à ce que la mise à l'essai se poursuive pendant une période de reprise économique. Il est toutefois susceptible de se terminer plus tôt si la reprise économique perdure⁶⁴. En vertu du projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi, le nombre de semaines de prestations régulières s'est accru de cinq, ce qui a porté le nombre maximal de semaines de prestations à 45 semaines.

Parmi les demandes présentées en 2010-2011 dans les 21 régions visées par le projet pilote⁶⁵, 96 510 prestataires ont utilisé les semaines de prestations supplémentaires offertes, soit 30,3 % de tous les prestataires de prestations régulières pendant cette période. Ces prestataires ont continué de recevoir des prestations dans le cadre du projet pilote après avoir épuisé les prestations régulières auxquelles ils avaient droit; ainsi, un grand nombre de ces prestataires ont bénéficié des semaines supplémentaires en 2011-2012. Comme on le voit au tableau 9, le projet était plus susceptible de bénéficier aux femmes qu'aux hommes, et aux travailleurs âgés par rapport aux autres groupes d'âge. Les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents étaient beaucoup plus susceptibles de bénéficier du projet pilote que les travailleurs de longue date.

⁶² Durant la période de référence (2011-2012), 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.

⁶³ 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.

⁶⁴ Le projet pilote devait prendre fin plus tôt dans les régions où le taux de chômage était inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. Ce fut le cas dans les régions économiques de St. John's, de Chicoutimi-Jonquière et de Sudbury, où le projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi s'est terminé le 24 septembre 2011, le 24 mars 2012 et le 23 juin 2012, respectivement.

⁶⁵ Les données indiquées sont fondées sur le nombre de demandes de prestations régulières présentées dans les régions visées par le projet pilote entre septembre 2010 et mars 2011 pour s'assurer que toutes les demandes avaient pris fin.

TABLEAU 9
Projet pilote de prolongation des prestations, 2010-2011

	Prestataires (ayant utilisé au moins une des semaines supplémentaires)	Total des demandes de prestations régulières dans les régions visées par le projet pilote	Proportion des prestataires par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières
Total	96 510	318 040	30,3 %
Sexe			
Hommes	59 900	220 600	27,2 %
Femmes	36 610	97 440	37,6 %
Âge			
Moins de 25 ans	10 600	36 480	29,1 %
25 à 44 ans	34 890	123 790	28,2 %
45 à 54 ans	25 000	87 360	28,6 %
55 ans et plus	26 020	70 410	37,0 %
Recours antérieur à l'a.-e.			
Travailleurs de longue date	5 830	38 190	15,3 %
Prestataires occasionnels	39 530	127 950	30,9 %
Prestataires fréquents	51 150	151 900	33,7 %

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Au 31 mars 2012, un montant de 172,8 millions de dollars avait été versé en prestations supplémentaires dans le cadre du projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi. Seulement 2,6 millions de dollars ont été versés en 2010-2011, puisque le projet pilote a commencé en septembre 2010 et que les prestataires devaient épuiser leurs prestations régulières avant de toucher des prestations supplémentaires. En 2011-2012, le montant versé en prestations supplémentaires s'est élevé à 170,2 millions de dollars.

8. Épuisement des prestations d'assurance-emploi régulières

Une autre façon de déterminer si la période d'admissibilité à l'assurance-emploi est suffisante consiste à examiner dans quelle mesure les prestataires épuisent leurs prestations régulières. Les prestations sont considérées comme étant épuisées lorsqu'un prestataire a utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles il avait droit.

Sur l'ensemble des demandes de prestations régulières ayant débuté en 2010-2011, les prestataires ont épuisé leurs prestations dans 29,4 % des cas. Il s'agit d'une hausse importante pour les demandes présentées en

TABLEAU 10
Prestations versées dans le cadre du projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi

	2010-2011	2011-2012	Total
Prestations versées (millions \$)	2,6	170,2	172,8

2009-2010 (24,8 %) et en 2008-2009 (27,0 %). Les faibles taux d'épuisement observés pour les demandes présentées en 2008-2009 et en 2009-2010 s'expliquent par l'effet combiné des rajustements automatiques de l'admissibilité liés aux taux de chômage plus élevés pendant la récession, et des mesures temporaires qui ont prolongé la période d'admissibilité aux prestations régulières.

Par exemple, une évaluation des effets de la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières⁶⁶ a permis de constater que cette mesure avait entraîné une diminution de 4,8 points de pourcentage de la probabilité qu'une personne épuise ses prestations régulières dans le cas des prestataires qui en ont

⁶⁶ RHDCC, *Extended Duration of Employment Insurance Regular Benefits: Second Evaluation Study Update*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

profité. La tendance historique montre que le taux d'épuisement pour les demandes présentées en 2010-2011 correspond aux taux observés au cours des années antérieures à la récession (voir le graphique 28).

L'ensemble des provinces et territoires (à l'exception des Territoires du Nord-Ouest) ainsi que tous les groupes démographiques figurant au tableau 7 affichent une augmentation du taux d'épuisement des prestations régulières pour les demandes présentées en 2010-2011 comparativement aux deux années précédentes. Cette hausse générale des taux d'épuisement peut s'expliquer par les rajustements automatiques de l'admissibilité, qui sont liés aux baisses des taux de chômage régionaux au cours de cette période, et par la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique. Parmi les provinces, la Colombie-Britannique a connu le taux d'épuisement le plus élevé (35,3 %) et Terre-Neuve-et-Labrador, le plus bas (24,6 %). En ce qui a trait aux territoires, le Yukon a toujours enregistré un très faible taux d'épuisement, lequel s'établissait à 13,7 % pour les demandes présentées en 2010-2011.

Les hommes ont tendance à afficher des taux d'épuisement des prestations un peu moins élevés que ceux des femmes. Cet écart s'explique par le fait que les femmes accumulent moins d'heures assurables que les hommes, en moyenne. Elles ont

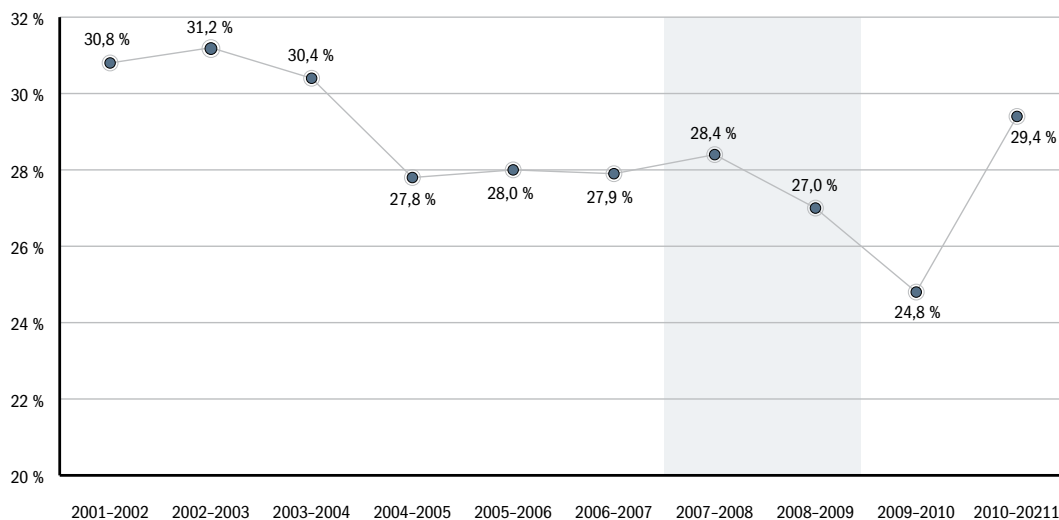
donc généralement droit à moins de semaines de prestations régulières. Les prestataires âgés de 45 à 54 ans affichent habituellement le plus faible taux d'épuisement de leur période d'admissibilité, tandis que les travailleurs âgés de 55 ans et plus affichent généralement le taux d'épuisement le plus élevé.

La probabilité d'épuiser la période d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières varie selon les différentes catégories établies en lien avec le recours antérieur à l'assurance-emploi. Dans le cas des demandes présentées au cours de l'exercice 2010-2011, 32,6 % des prestataires occasionnels et 27,8 % des prestataires fréquents ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi régulières, comparativement à 23,8 % chez les travailleurs de longue date. Comme le nombre de semaines de prestations régulières auxquelles un prestataire a droit dépend du nombre d'heures assurables accumulées et du taux de chômage régional au moment de la présentation de la demande, on peut s'attendre à des variations entre les groupes de ces catégories.

Comme on le voit au tableau 11, les taux d'épuisement des prestations diminuent progressivement à mesure que le nombre d'heures assurables accumulées augmente. Par exemple, les prestataires qui avaient accumulé entre 420 et 559 heures affichaient un taux d'épuisement de 59,9 %, par rapport à 35,1 % chez les prestataires qui avaient accumulé entre 980 et 1 119 heures assurables et à 22,0 % chez ceux qui

GRAPHIQUE 28

Proportion de prestataires ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi régulières, 2001-2002 à 2010-2011



Nota : La partie ombrée correspond à une période de récession.

TABLEAU 11

Proportion des prestataires réguliers qui ont épuisé leurs semaines de prestations

	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Province/territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	25,6	24,4	24,6
Île-du-Prince-Édouard	32,3	25,5	31,3
Nouvelle-Écosse	32,5	27,4	30,6
Nouveau-Brunswick	22,6	24,0	26,8
Québec	23,7	22,3	27,2
Ontario	29,2	25,5	30,8
Manitoba	21,5	22,9	30,3
Saskatchewan	20,1	21,6	26,0
Alberta	29,2	26,7	29,6
Colombie-Britannique	31,0	28,9	35,3
Nunavut	28,4	21,1	30,2
Territoires du Nord-Ouest	22,7	24,5	22,9
Yukon	14,2	12,1	13,7
Sexe			
Hommes	26,2	23,2	27,9
Femmes	28,5	27,3	31,8
Âge			
Moins de 25 ans	28,3	26,4	28,9
De 25 à 44 ans	26,3	24,4	28,3
De 45 à 54 ans	25,4	22,6	27,5
55 ans et plus	31,0	28,0	35,1
Heures assurables			
420 à 559 heures	59,8	57,3	59,9
560 à 699 heures	50,7	47,6	53,1
700 à 839 heures	43,4	40,2	46,8
840 à 979 heures	38,8	35,1	42,0
980 à 1 119 heures	32,3	28,5	35,1
1 120 à 1 259 heures	26,7	22,2	26,9
1 260 à 1 399 heures	23,0	19,1	23,1
1 400 à 1 539 heures	21,5	18,3	20,2
1 540 à 1 679 heures	21,0	17,8	20,4
1 780 à 1 819 heures	21,5	19,0	20,5
1 820 heures et plus	21,4	18,2	22,0
Recours antérieur à l'a.-e.			
Travailleurs de longue date	20,3	16,1	23,8
Prestataires occasionnels	31,8	30,3	32,6
Prestataires fréquents	25,7	23,7	27,8

avaient accumulé 1 820 heures assurables ou plus. Cette différence s'explique en partie par le fait que, en vertu du régime d'assurance-emploi, plus un prestataire accumule des heures assurables avant de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi régulières, plus le nombre de semaines de prestations auxquelles il aura droit sera élevé⁶⁷. Les prestataires qui ont accumulé un grand nombre d'heures assurables avant de présenter une demande de prestations régulières ont non seulement droit à un grand nombre de semaines de prestations, mais ils sont aussi plus susceptibles de trouver un emploi plus rapidement.

Le graphique 29 montre que les taux d'épuisement varient considérablement selon les différents taux de chômage régionaux. Par exemple, pour les demandes présentées en 2010-2011, les prestataires des régions où le taux de chômage était de 6,0 % ou moins étaient plus susceptibles d'afficher des taux d'épuisement inférieurs à 30 %. Les prestataires des régions où le taux de chômage variait de 6,1 % à 10,0 % étaient susceptibles d'afficher des taux d'épuisement allant de 30 % à 35 %. Les prestataires des régions où le taux de chômage variait de 10,1 % à 14,0 % affichaient des taux d'épuisement allant de 25 % à 30 %, et ceux des régions où le taux de chômage était de 14,1 % ou plus, affichaient un taux d'épuisement d'environ 20 %.

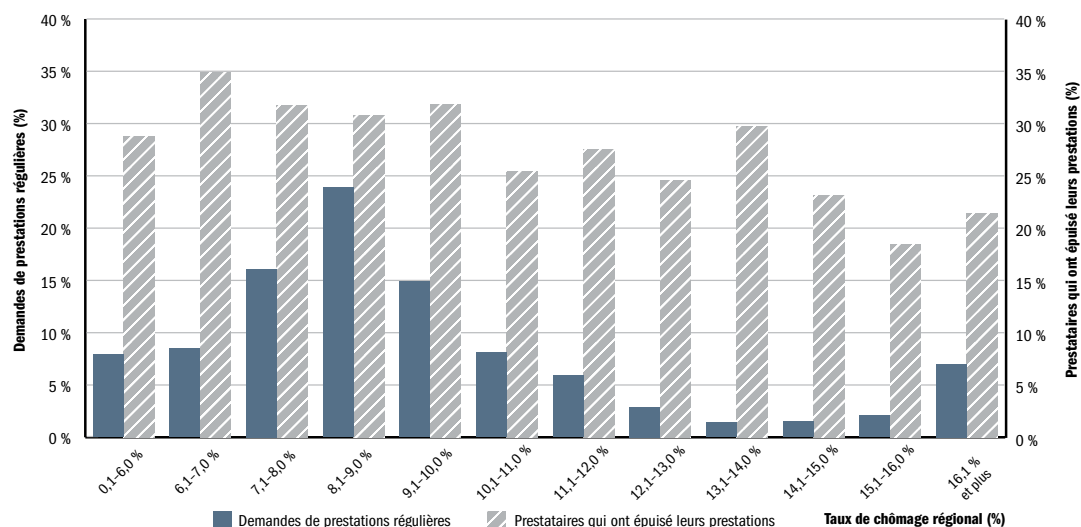
Ces différences s'expliquent en partie par le fait que plus le taux de chômage est haut, plus le nombre de semaines de prestations régulières auxquelles les prestataires ont droit est élevé. Par exemple, un prestataire qui réside dans une région de l'assurance-emploi où le taux de chômage est de 5,3 % a droit à un minimum de 14 semaines et à un maximum de 36 semaines de prestations régulières, selon le nombre d'heures assurables accumulées. Par comparaison, un prestataire qui réside dans une région de l'assurance-emploi où le taux de chômage est de 16,5 % a droit à un minimum de 32 semaines et à un maximum de 45 semaines de prestations régulières.

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

La redistribution du revenu pour l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi a fait l'objet d'une analyse dans ce rapport, qui présente également les résultats d'un examen de la redistribution du revenu en ce qui a trait aux prestations régulières. Le montant des paiements de prestations régulières selon la province/le territoire, l'industrie et le groupe démographique est divisé par la somme des cotisations d'assurance-emploi versées.

GRAPHIQUE 29

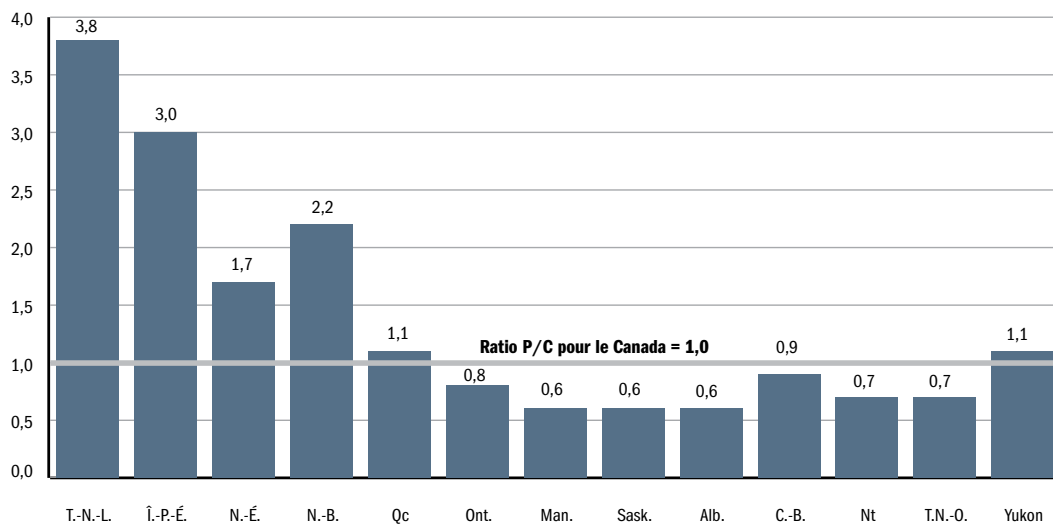
Répartition des demandes de prestations régulières et des prestataires qui ont épuisé leurs prestations selon le taux de chômage régional, 2010-2011



⁶⁷ Il faut préciser que le nombre exact de semaines dépend du taux de chômage régional réel au moment où la demande est établie et du nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence.

GRAPHIQUE 30

Ratios rajustés prestations régulières-cotisations selon la province, 2010 (Canada = 1,0)



Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2010 dénotant un revenu d'emploi; données administratives de l'a.-e.; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

9.1 Ratios prestations régulières-cotisations, selon la province ou le territoire

Les provinces de l'Atlantique et le Québec sont demeurés des bénéficiaires nets des prestations d'assurance-emploi régulières en 2010, tout comme dans les années précédentes, étant donné que leurs ratios rajustés étaient supérieurs à 1,0. L'Ontario et les provinces de l'Ouest, pour leur part, demeuraient des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (voir le graphique 30)⁶⁸.

L'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, qui ont toutes connu des hausses de leur ratio rajusté, notamment à cause de la récession de la fin des années 2000, n'ont enregistré aucun changement important en ce qui a trait à leur ratio rajusté prestations régulières-cotisations.

9.2 Ratio prestations régulières-cotisations, selon le secteur et l'industrie

En 2010, 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 0,7. Comme on l'a vu précédemment dans le

chapitre, en 2011-2012, le secteur de la production des biens regroupait 37,6 % de toutes les demandes de prestations régulières et 21,9 % des emplois, de sorte que ce secteur était surreprésenté par rapport au nombre de demandes de prestations régulières. À l'inverse, le secteur des services regroupait 59,3 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières et 78,1 % des emplois, ce qui indique que ce secteur était sous-représenté en ce qui a trait aux demandes de prestations.

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 P/C régulières de 4,5) ainsi que la construction (2,6) — qui sont demeurées des bénéficiaires nettes importantes, comme en 2009.

L'industrie des arts, spectacles et loisirs (1,8) a connu une forte augmentation (+0,4) de son ratio prestations régulières-cotisations en 2010, affichant le ratio le plus élevé dans le secteur des services. L'industrie des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement affichait elle aussi un ratio élevé dans le secteur des services.

⁶⁸ Les plus récentes données fiscales disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2010.

9.3 Ratio prestations régulières-cotisations, selon le sexe et l'âge

Les travailleurs âgés (1,2) et les hommes (1,2) étaient des bénéficiaires nets en 2010, comme ils l'avaient été en 2009, selon leurs ratios rajustés prestations-cotisations pour les prestations d'assurance-emploi régulières. Une évaluation⁶⁹ a révélé que les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement plus susceptibles d'être des bénéficiaires nets des prestations régulières d'assurance-emploi.

Les femmes (0,8) étaient des cotisants nets au régime d'assurance-emploi en 2010 si on tient compte uniquement des prestations régulières, alors que leur ratio prestations-cotisations est neutre (1,0) lorsque toutes les prestations de revenu de l'assurance-emploi sont prises en compte.

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

10.1 Travailleurs saisonniers

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), il y avait 456 500 travailleurs saisonniers⁷⁰ en 2011-2012, ce qui représente une hausse de 3,0 % par rapport à 2010-2011. Les travailleurs saisonniers représentaient 22,7 % de tous les travailleurs temporaires et 3,1 % de tous les salariés en 2011-2012.

Le nombre de travailleurs saisonniers a beaucoup augmenté depuis dix ans, affichant une hausse de 25,9 % depuis 2000-2001, mais leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires est demeurée stable au cours de cette période, autour de 23 %. La proportion des travailleurs saisonniers sur l'ensemble des salariés est elle aussi demeurée stable depuis dix ans, autour de 3 %.

Une étude récente⁷¹ 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 récente⁷², qui a aussi révélé que le nombre de travailleurs saisonniers avait augmenté de façon constante et plus rapidement que l'emploi total en 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.

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

Le nombre de demandes saisonnières⁷³ a augmenté de 7,7 %, pour se chiffrer à 441 740 demandes en 2011-2012. Parmi ces demandes, 412 230 provenaient de prestataires de prestations régulières, et 29 510, de prestataires de prestations de pêcheur⁷⁴.

Par le passé, la situation du marché du travail a eu moins d'incidence sur le volume des demandes saisonnières que sur celui des demandes de prestations régulières non saisonnières. Toutefois, la récession de la fin des années 2000 et la reprise sont à l'origine de la récente baisse de la proportion de prestataires saisonniers parmi tous les prestataires de prestations régulières, et de la hausse qui a suivi en 2011-2012. Des données administratives de l'assurance-emploi montrent que le nombre de demandes saisonnières présentées par des demandeurs de prestations régulières s'est accru de 8,0 % pour atteindre 412 230 en 2011-2012. Ces demandes saisonnières représentaient 29,0 % des demandes de prestations régulières présentées en 2011-2012, ce qui constitue une hausse par rapport à 27,3 % l'année précédente. La proportion de prestataires saisonniers en 2011-2012 concordait avec 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 12, les prestataires saisonniers se retrouvent fréquemment parmi les travailleurs de 45 ans et plus, dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, et dans le secteur de la production des biens. Les industries de la construction, de la fabrication et de l'enseignement sont celles d'où proviennent près de la moitié de toutes les demandes saisonnières.

⁶⁹ RHDC, *Les paiements d'assurance-emploi et le système SRG*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2008.

⁷⁰ Selon l'EPA, les travailleurs saisonniers sont « les personnes qui travaillent 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) ».

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

⁷² RHDC, *Un profil des travailleurs saisonniers en 2011 : un complément à un profil des travailleurs temporaires*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

⁷³ Les prestataires saisonniers ont présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, pour lesquelles deux des périodes de prestations ont commencé à peu près au même moment de l'année que leur demande en cours.

⁷⁴ Pour les besoins de ce rapport, toutes les demandes de prestations de pêcheur sont considérées comme des demandes saisonnières.

TABEAU 12**Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et demandes saisonnières de prestations régulières, 2011-2012**

	Demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières	Demandes 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
Total	412 230	1 422 270	29,0 %	100,0 %	100,0 %
Sexe					
Hommes	255 140	855 990	29,8 %	61,9 %	60,2 %
Femmes	157 090	566 280	27,7 %	38,1 %	39,8 %
Âge					
15 à 24 ans (jeunes)	12 180	149 370	8,2 %	3,0 %	10,5 %
25 à 44 ans	152 580	627 110	24,3 %	37,0 %	44,1 %
45 à 54 ans	129 680	362 420	35,8 %	31,5 %	25,5 %
55 ans et plus (travailleurs âgés)	117 790	283 370	41,6 %	28,6 %	19,9 %
Provinces et territoires					
Terre-Neuve-et-Labrador	33 890	67 260	50,4 %	8,2 %	4,7 %
Île-du-Prince-Édouard	9 320	17 850	52,2 %	2,3 %	1,3 %
Nouvelle-Écosse	27 230	68 620	39,7 %	6,6 %	4,8 %
Nouveau-Brunswick	34 900	75 310	46,3 %	8,5 %	5,3 %
Québec	160 020	460 160	34,8 %	38,8 %	32,4 %
Ontario	87 180	416 500	20,9 %	21,1 %	29,3 %
Manitoba	10 390	39 080	26,6 %	2,5 %	2,7 %
Saskatchewan	7 990	28 790	27,8 %	1,9 %	2,0 %
Alberta	11 210	87 630	12,8 %	2,7 %	6,2 %
Colombie-Britannique	29 090	156 450	18,6 %	7,1 %	11,0 %
Nunavut	80	930	8,6 %	0,0 %	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	250	1 660	15,1 %	0,1 %	0,1 %
Yukon	680	2 030	33,5 %	0,2 %	0,1 %
Secteur					
Secteur de la production des biens	183 030	534 240	34,3 %	44,4 %	37,6 %
Secteur des services	221 530	844 090	26,2 %	53,7 %	59,3 %

En général, environ la moitié des demandes saisonnières sont présentées au troisième trimestre de l'exercice, entre octobre et décembre. En 2011-2012, la proportion de toutes les nouvelles demandes saisonnières présentées durant cette période s'est élevée à 49,4 %. 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

plus de 90 % des nouvelles demandes saisonnières y sont présentées au cours des deux premiers trimestres de l'exercice, entre avril et septembre.

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 38,8 % de toutes les

demandes saisonnières en 2011-2012, par rapport à 32,4 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 21,2 % des demandes saisonnières, mais pour 29,3 % 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.

Les provinces de l'Atlantique, qui dépendent fortement des industries saisonnières, ont aussi enregistré un nombre élevé de demandes saisonnières. Les quatre provinces de l'Atlantique regroupées représentaient 25,6 % des demandes saisonnières, mais seulement 16,1 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2011-2012. La Colombie-Britannique et l'Alberta, quant à elles, affichaient une incidence plus faible de demandes saisonnières (ne comptant respectivement que pour 7,1 % et 2,7 % de toutes les demandes saisonnières, et pour 11,0 % et 6,2 % de toutes les demandes de prestations régulières).

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

L'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 atypique⁷⁵, mais qu'il est plus faible que chez les travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein. Une étude récente⁷⁶ basée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) a confirmé que la probabilité d'être éligible aux prestations 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 dans la même situation étaient éligibles aux prestations régulières en 2011, en comparaison de 91,2 % des travailleurs qui occupaient un emploi permanent à temps plein.

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, près de 94 % comptaient au moins 700 heures d'emploi assurable, c'est-à-dire le nombre maximum d'heures nécessaires pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. La proportion des prestataires saisonniers était légèrement plus faible, à 91 %. 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 % plus faible que celui des travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein.

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

Les prestataires saisonniers, comme tous les prestataires de prestations régulières, ont eu droit à un plus grand nombre de semaines de prestations en 2010-2011. En 2011-2012, les prestataires saisonniers ont eu droit à 32,7 semaines de prestations régulières en moyenne, ce qui représente une baisse par rapport à 34,5 semaines en 2010-2011. Le nombre de semaines d'admissibilité diminue depuis la récession, alors qu'il s'établissait à 39,0 semaines en 2009-2010. En dépit de cette baisse récente, l'admissibilité aux prestations est en train de revenir à son niveau d'avant la récession, qui était de 31,9 semaines en 2007-2008.

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. Cependant, l'écart dans la proportion de la période d'admissibilité utilisée s'est rétréci entre les prestataires saisonniers et les personnes qui ont touché des prestations régulières en 2010-2011, par rapport à 2009-2010. Les prestataires saisonniers ont utilisé, en moyenne, 60,5 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2010-2011, et 55,4 % dans le cas des demandes présentées en 2009-2010⁷⁷. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 62,1 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2010-2011, et 58,1 % pour celles établies en 2009-2010.

⁷⁵ 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.

⁷⁶ RHDCC, *El and Non-standard Workers: Part-Time, Short-Term and Seasonal Workers*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

⁷⁷ Les données et l'analyse se rapportent aux demandes présentées en 2009-2010 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations rattachées à ces demandes avaient pris fin.

10.5 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 qui ont présenté une demande en 2010-2011 ont touché des prestations pendant 19,9 semaines, et les prestataires réguliers, pendant 21,6 semaines en moyenne. Il en va de même pour les demandes présentées en 2009-2010 : les prestataires saisonniers ont touché des prestations pendant 20,1 semaines, et les prestataires réguliers, pendant 23,8 semaines.

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

De plus, le taux d'épuisement a toujours été moindre chez les prestataires saisonniers que chez les prestataires réguliers dans l'ensemble. Cela valait aussi pour les demandes présentées en 2010-2011, car 20,0 % des prestataires saisonniers ont utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit, tandis que le taux d'épuisement pour l'ensemble des prestataires réguliers s'est élevé à 29,4 %. Le taux d'épuisement s'est accru de près de 5 points de pourcentage chez les prestataires saisonniers autant que chez les prestataires réguliers en 2010-2011 par rapport à 2009-2010. Cette hausse s'explique par deux facteurs : 1) la baisse du taux de chômage, qui s'est traduite par une diminution du nombre de semaines d'admissibilité; et 2) la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique, qui prévoyaient des semaines supplémentaires de prestations régulières pour toutes les demandes présentées en 2009-2010, mais pour une partie seulement des demandes présentées en 2010-2011.

Le recours à un moins grand nombre de semaines d'admissibilité, la durée plus courte des périodes de prestations et le taux d'épuisement plus faible chez les prestataires saisonniers, sont attribuables à la nature du travail saisonnier. Lorsque les prestataires saisonniers sont mis à pied, la plupart ont déjà un emploi qui les attend la saison prochaine, de sorte qu'ils reprennent le travail à peu près au même moment l'année suivante. Toutefois, la plupart des prestataires réguliers qui sont mis à pied doivent chercher un nouvel emploi. Par conséquent, les demandeurs de prestations régulières qui ne sont pas des travailleurs saisonniers sont plus susceptibles que leurs homologues saisonniers de

compter sur les prestations pendant de plus longues périodes et d'épuiser leurs prestations.

10.7 Les prestataires saisonniers qui vivent une période creuse

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 ni prestations si leur emploi saisonnier n'a pas encore recommencé au moment où ils auront épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

On dénombrait 12 100 saisonniers ayant connu une période creuse parmi les personnes dont la période de prestations avait débuté en 2010-2011, soit 40,5 % de plus que les 8 610 saisonniers dans la même situation qui avaient présenté une demande en 2009-2010. Le nombre de saisonniers temporairement sans revenu n'a cessé d'augmenter depuis le creux sans précédent (5 830) observé en 2008-2009. Ce nombre demeure toutefois inférieur au niveau d'avant la récession : 12 970 avaient présenté une demande en 2007-2008, et 20 300 en 2006-2007. Les saisonniers touchés par une période creuse qui ont présenté une demande en 2010-2011 comptaient, en moyenne, 16,6 semaines de travail et 28,8 semaines de prestations d'assurance-emploi, y compris le délai de carence. Ils ont donc été sans revenu pendant 6,6 semaines en moyenne, ce qui représente une période creuse un peu plus longue que celle qu'ont connue les saisonniers qui ont présenté une demande en 2009-2010 (6,0 semaines).

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 avoir droit aux prestations. Le Québec (39,9 %) et les provinces de l'Atlantique (25,0 %) étaient surreprésentés quant au nombre de saisonniers ayant connu une période creuse, avec une proportion de 65 % en 2010-2011, alors que ces travailleurs ont présenté 31,6 % et 16,2 % respectivement de toutes les demandes de prestations régulières au cours de l'exercice. Par ailleurs, même si l'Ontario comptait une forte proportion de travailleurs saisonniers ayant traversé une période creuse (14,1 %), elle n'en était pas moins sous-représentée puisque 28,5 % des demandes de prestations régulières ont été présentées dans cette province en 2010-2011.

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

On observe un déplacement important de la main-d'œuvre, 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.

11.1 Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre

Selon des estimations démographiques⁷⁸ de Statistique Canada sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre en 2011-2012, deux provinces seulement — l'Alberta et la Saskatchewan — affichaient un solde migratoire net positif (+23 580 et +2 054, respectivement) par rapport à l'ensemble

du pays. L'Ontario et le Québec — les deux plus grandes provinces du Canada — affichaient le solde migratoire net négatif le plus élevé (–5 671 et –5 028, respectivement).

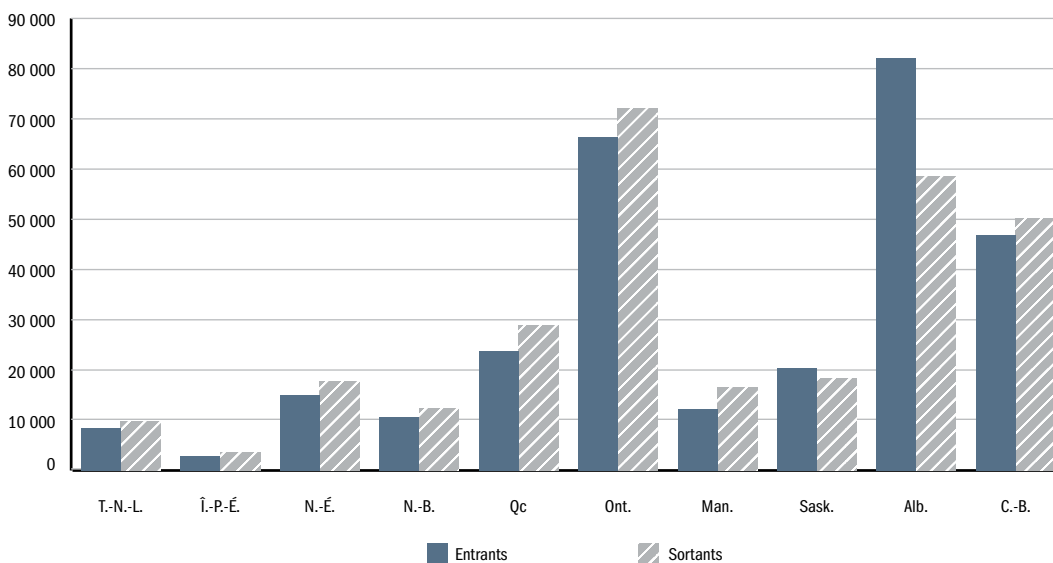
L'Alberta a attiré 82 052 entrants, soit plus que toute autre province, suivie par l'Ontario avec 66 391 entrants. Depuis 2000-2001, la province a connu chaque année le plus important mouvement migratoire positif net, sauf en 2009-2010 (–2 343). La migration nette positive de 23 580 personnes était plus de quatre fois plus élevée qu'en 2010-2011 (+5 292).

Comme on le voit au graphique 31, la Saskatchewan (+2 054) est la seule autre province à avoir connu un solde migratoire net positif en 2011-2012, les autres provinces affichant un solde migratoire net négatif en 2011-2012. L'Ontario (–5 671), le Québec (–5 028), le Manitoba (–4 363) et la Colombie-Britannique (–3 379) comptaient le plus grand nombre de sortants vers d'autres provinces par rapport au nombre d'entrants en provenance d'autres provinces.

À l'heure actuelle, deux tendances se dégagent en ce qui a trait à la mobilité des travailleurs au Canada : un déplacement de l'est vers l'ouest et un déplacement entre les provinces de l'Ouest, surtout à destination

GRAPHIQUE 31

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, 2011-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

⁷⁸ Les estimations démographiques de Statistique Canada sont fondées sur Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires. Les chiffres de 2011-2012 sont provisoires.

de l'Alberta. Selon une analyse des données de Statistique Canada sur la migration interprovinciale, la majorité des travailleurs qui ont quitté les provinces de l'Atlantique en 2011-2012 se sont réinstallés en Ontario ou en Alberta. La plupart des travailleurs qui ont quitté le Québec ont déménagé en Ontario (63,5 %), tandis que ceux qui ont quitté l'Ontario se sont réinstallés principalement en Alberta (33 %), mais aussi au Québec (19,2 %) et en Colombie-Britannique (17,1 %).

Les données de 2011-2012 montrent aussi un déplacement entre les provinces de l'Ouest canadien. Les travailleurs qui ont migré vers les provinces de l'Ouest ont été nombreux à choisir l'Alberta, qui a accueilli près de 30 % des migrants. La plupart des travailleurs qui ont quitté l'Alberta se sont réinstallés en Colombie-Britannique, mais bon nombre ont aussi déménagé en Ontario et en Saskatchewan.

11.2 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 les décisions à cet égard⁷⁹, alors que la générosité du régime d'assurance-emploi ne semble pas avoir de répercussions sur ces décisions⁸⁰.

Une nouvelle étude⁸¹ a permis de conclure qu'il y avait une corrélation négative entre le taux de chômage et la proportion de migrants, mais que les périodes d'admissibilité à l'assurance-emploi plus longues dans les régions à fort taux de chômage n'expliquaient pas la faible probabilité de quitter ces régions. L'étude souligne en outre que si l'admissibilité à l'assurance-emploi influence l'attachement géographique, son effet est limité et ne se traduit que par une légère hausse du navettage (et non pas par une réduction de la migration à destination d'une autre province).

Cette conclusion concorde avec celle d'une autre étude récente⁸², selon laquelle 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 à la suite d'une perte d'emploi.

De plus, les auteurs d'une autre étude⁸³ 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. Elles fournissent un soutien du revenu à des personnes habitant dans des collectivités rurales qui vivent de la pêche. 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 : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)/Service Canada; 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

⁷⁹ André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*, Statistique Canada, Ottawa, 2008.

⁸⁰ 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.

⁸¹ 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.

⁸² RHDCC, *Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

⁸³ Kathleen M. Day et Stanley L. Winer, *Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canada Case*, CESifo Group, Munich (Allemagne), 2005.

l'admissibilité à titre de pêcheur indépendant et RHDCC/Service Canada établissent l'admissibilité aux prestations de pêcheur et effectuent les versements. Le montant de ces prestations est calculé en fonction des gains assurables plutôt que des heures assurables.

1. Prestations de pêcheur, demandes et versements

Les prestations de pêcheur représentent une faible proportion du nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi, mais elles comptent pour une part importante de l'économie dans les collectivités qui dépendent de cette industrie. En 2011-2012, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur s'est accru de 3,4 %, pour s'établir à 29 505 (voir le graphique 32), alors que dans le passé, on a observé une tendance à la baisse du nombre de demandes pour ce type de prestation entre 2004-2005 et 2010-2011.

En 2011-2012, les prestations de pêcheur représentaient 1,7 % du total des prestations d'assurance-emploi versées, soit 0,3 point de pourcentage de plus qu'au cours de l'exercice précédent. 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. En tout, 259,2 millions de dollars ont été versés en prestations de pêcheur en 2011-2012, soit 7,2 % de plus qu'en 2010-2011.

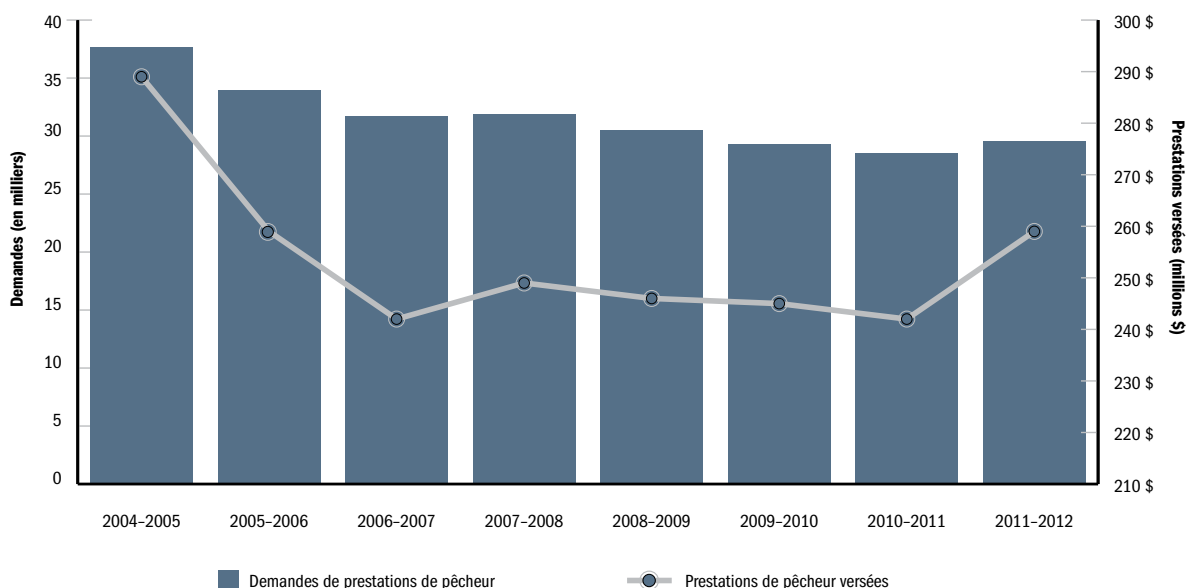
1.1 Demandes de prestations de pêcheur, selon la province et le territoire

Les provinces de l'Atlantique comptaient 80,7 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur présentées en 2011-2012. Dans cette région, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a augmenté dans trois des quatre provinces, la hausse la plus importante étant celle de 10,2 % qu'a connue Terre-Neuve-et-Labrador. L'Île-du-Prince-Édouard, où le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a diminué de 1,6 %, faisait exception. Le Québec affichait également une légère hausse (1,4 %) à ce chapitre en 2011-2012, tandis que le Manitoba et la Colombie-Britannique ont connu des baisses de 13,2 % et de 4,6 %, respectivement.

Les demandes de prestations de pêcheur présentées à Terre-Neuve-et-Labrador représentaient 42,2 % de toutes les demandes de ce type en 2011-2012, par rapport à 39,6 % en 2010-2011. En dépit de la récente hausse enregistrée à Terre-Neuve-et-Labrador, le nombre de demandes de prestations de pêcheur a considérablement diminué dans la province (-29,9 %) après avoir atteint un sommet en 2004-2005.

GRAPHIQUE 32

Demandes de prestations de pêcheur et prestations versées, 2004-2005 à 2011-2012



Les demandes de prestations de pêcheur présentées en Colombie-Britannique représentaient 10,6 % du total national, par rapport à 11,5 % l'exercice précédent. Malgré la récente augmentation des demandes de prestations de pêcheur, la province accuse une baisse importante à cet égard (-28,6 %) 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 au Manitoba (-14,3 %), en Colombie-Britannique (-4,2 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-0,2 %), tandis qu'elles ont augmenté à Terre-Neuve-et-Labrador (+14,3 %), au Nouveau-Brunswick (+11,3 %) et en Nouvelle-Écosse (+6,3 %).

1.2 Demandes de prestation de pêcheur, selon le sexe et l'âge

En 2011-2012, le nombre de demandes de prestations de pêcheur présentées par des hommes s'est accru de 2,6 % (+626), et celui des demandes présentées par les femmes, de 7,1 % (+347). La proportion des demandes présentées par des hommes s'est établie à 82,3 %, soit 0,6 point de pourcentage de moins que l'exercice précédent.

Les pêcheurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans), qui représentaient 64,1 % de tous les nouveaux demandeurs de prestations de pêcheur, ont présenté 1,4 % (+261) de demandes de plus en 2011-2012 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 fait un bond significatif de 11,7 % (+143) en 2011-2012, de sorte que leur part des demandes de prestations de pêcheur s'est accrue de 0,3 point de pourcentage, pour atteindre 4,6 %.

De la même façon, le nombre de demandes de prestations de pêcheur présentées par des travailleurs âgés (les 55 ans et plus) a augmenté de 6,6 % par rapport à 2010-2011. Leur part des demandes de prestations de pêcheur s'est accrue de façon constante depuis plusieurs années, passant de 28,6 % en 2008-2009 à 31,2 % en 2011-2012.

1.3 Demandes de prestations de pêcheur, selon le recours antérieur aux prestations

Comme on l'a vu dans des sections précédentes (voir la section II.1.4), des modifications ont été apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* en vue d'établir trois catégories de prestataires d'assurance-emploi qui sont utilisées pour déterminer les responsabilités des prestataires lorsqu'il s'agit de faire des démarches raisonnables de recherche d'emploi en vue de trouver un emploi convenable. Ces nouvelles catégories et leurs définitions s'appliquent aux personnes qui touchent des prestations de pêcheur.

L'analyse des nouvelles demandes de prestations de pêcheur présentée dans ce chapitre est fondée sur les nouvelles catégories de prestataires. Le nombre de demandes de prestations de pêcheur établi à partir des nouvelles catégories de prestataires n'est qu'une estimation pour l'exercice 2011-2012, car les articles pertinents du *Règlement sur l'assurance-emploi* n'étaient pas en vigueur au cours de l'exercice. Cependant, le nombre de demandes de prestations de pêcheur sera examiné en fonction des nouvelles catégories de prestataires pour les besoins des prochaines analyses de l'initiative *Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles*.

En 2011-2012, le nombre de demandes de prestations de pêcheur a augmenté dans toutes les catégories de prestataires : les travailleurs de longue date⁸⁴ ont connu une hausse de 13,7 %, les prestataires fréquents⁸⁵, une hausse de 3,2 %, et les prestataires occasionnels⁸⁶, une hausse de 5,0 %.

Les prestataires fréquents ont présenté la vaste majorité des demandes de prestations de pêcheur en 2011-2012 (89,0 %). La part des nouvelles demandes de prestations de pêcheur provenant des travailleurs de longue date et des prestataires occasionnels s'établissait à 0,5 % et à 10,4 %, respectivement.

⁸⁴ Les prestataires 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 de pêcheur pendant un maximum de 35 semaines.

⁸⁵ Les prestataires fréquents sont des personnes qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines.

⁸⁶ Les prestataires occasionnels sont des personnes qui ne correspondent pas à la définition d'un travailleur de longue date ni à celle d'un prestataire fréquent.

2. Éligibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Pour avoir droit à des prestations de pêcheur, les pêcheurs doivent avoir touché, au cours de la période de 31 semaines qui précède la présentation de leur demande, un revenu en tant que pêcheurs indépendants, qui varie entre 2 500 \$ et 4 200 \$ selon le taux de chômage régional⁸⁷.

Toutefois, une personne qui vient de commencer 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, doit plutôt réaliser des gains assurables de 5 500 \$ pour avoir droit à des prestations de pêcheur.

Il y a cependant une exception à cette règle. Si une personne a touché au moins une semaine de prestations de maternité ou parentales au cours des 208 semaines qui ont précédé sa période d'attachement au marché du travail⁸⁸, elle devra réaliser des gains variant entre 2 500 \$ et 4 200 \$ à titre de pêcheur indépendant pour avoir droit à des prestations de pêcheur.

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 maximum dans le cas des pêcheurs. En 2011-2012, cette proportion était de 98,5 %, ce qui concorde avec les chiffres des quatre exercices précédents.

3. Accessibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Parmi les 29 506 nouvelles demandes de prestations de pêcheur présentées en 2011-2012, 11 028 ont été établies au cours de la période de référence hivernale, soit 7,3 % de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Le nombre de demandes présentées durant la période de référence estivale a aussi augmenté (+0,8 %) pour s'établir à 18 478 demandes.

En 2011-2012, 20 892 pêcheurs ont présenté des demandes de prestations de pêcheur, une hausse de 0,7 % par rapport à 2010-2011. 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 admissibles aux prestations deux fois par année.

Dans les provinces où la pêche joue un rôle important, on a observé une baisse du nombre de pêcheurs qui ont présenté une demande de prestations en Colombie-Britannique (-4,1 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-2,0 %), tandis que le Québec accusait un léger recul (-0,9 %) à cet égard. Par ailleurs, Terre-Neuve-et-Labrador (+3,9 %), la Nouvelle-Écosse (+1,8 %) et le Nouveau-Brunswick (+1,8 %) ont connu une hausse du nombre de pêcheurs qui ont présenté une demande de prestations.

En 2011-2012, parmi les demandeurs de prestations de pêcheur, 8 612 (41,2 %) ont présenté plus d'une demande, et 12 280 (58,8 %) en ont présenté une seule. Le nombre de demandes provenant de personnes qui en ont présenté plus d'une (17 266) représentait plus de la moitié de toutes demandes. Le nombre de pêcheurs qui ont présenté une seule demande a diminué de 3,8 %, et ceux qui en ont présenté plusieurs a augmenté de 3,8 %.

Les provinces de l'Atlantique regroupaient environ 90 % de tous les pêcheurs ayant présenté plus d'une demande. Parmi ces provinces, Terre-Neuve-et-Labrador (+24,6 %) et le Nouveau-Brunswick (+3,4 %) affichaient une hausse du nombre de pêcheurs comptant plusieurs demandes, tandis que la Nouvelle-Écosse (-0,7 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (-1,1 %) ont enregistré une baisse. Les pêcheurs de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador étaient les plus susceptibles d'être actifs pendant les deux saisons de pêche, car 53,7 % et 53,3 % des prestataires, respectivement, y ont présenté plus d'une demande en 2011-2012.

4. Niveau des prestations de pêcheur

Le montant hebdomadaire moyen des prestations de pêcheur s'est accru de 3,8 %, passant de 423 \$ en 2010-2011 à 439 \$ en 2011-2012. Compte tenu de cette hausse, la prestation hebdomadaire moyenne qu'ont touchée les pêcheurs était de 56 \$ plus élevée que le montant versé aux prestataires réguliers (384 \$). De plus, le montant de la prestation hebdomadaire moyenne versée aux pêcheurs s'est maintenu près du maximum hebdomadaire de 2011, soit 468 \$.

La proportion des pêcheurs qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale a augmenté, passant de 72,7 % en 2010-2011 à 78,1 % en 2010-2011.

⁸⁷ 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 le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011*. Sur Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

⁸⁸ La période d'attachement au marché du travail correspond aux 52 semaines qui précèdent la date de début de la période de référence.

5. Durée des prestations de pêcheur

En 2011-2012, la durée moyenne des prestations de pêcheur a été de 21,3 semaines pour toutes les demandes, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 21,0 semaines en 2010-2011. Les femmes en ont réclamé pendant 2,5 semaines de plus que les hommes (23,4 semaines par rapport à 20,9 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 23,6 semaines. La durée des prestations dans les provinces de l'Atlantique a légèrement varié, se situant entre 20,4 et 21,7 semaines.

Les pêcheurs qui ont présenté une seule demande en 2011-2012 ont touché des prestations pendant 24,5 semaines en moyenne, et ceux qui en ont présenté deux en ont touché pendant 20,3 semaines en moyenne pour 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. On trouvera un aperçu qualitatif détaillé des prestations spéciales de l'assurance-emploi au chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2011*.

Le 31 janvier 2010, les prestations spéciales de l'assurance-emploi, c'est-à-dire les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de soignant, ont été offertes aux travailleurs indépendants, qui pouvaient ainsi 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 pendant la période d'admissibilité régulière, en raison d'exigences militaires impératives qui reportent ou interrompent 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 sera d'une durée maximale de 35 semaines, pourra être partagée entre les parents éligibles qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou du soutien à un ou à plusieurs enfants gravement malades de moins de 18 ans. La prestation sera offerte aux cotisants à l'assurance-emploi éligibles ainsi qu'aux travailleurs autonomes éligibles qui ont cotisé à l'assurance-emploi. La prestation pour les parents d'enfants gravement malades devrait être offerte à compter de juin 2013.

Les critères d'accès à la nouvelle prestation pour les parents d'enfants gravement malades seront conformes aux critères actuels d'éligibilité aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, selon lesquels il faut accumuler 600 heures assurables pendant la période de référence⁸⁹. De plus, pour avoir droit à la prestation pour les parents d'enfants gravement malades, le prestataire devra produire un certificat médical attestant que l'enfant est gravement malade.

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 ». Ces modifications d'ordre réglementaire entreront en vigueur en même temps que la prestation pour les parents d'enfants gravement malades. Les prochains rapports analyseront les répercussions et l'efficacité de la *Loi visant à aider les familles dans le besoin*.

Les sections qui suivent ne renferment aucune donnée concernant les prestations de maternité et les prestations parentales offertes aux salariés et aux travailleurs

⁸⁹ 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).

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 au Québec sont incluses dans leur section respective.

1.1 Prestations spéciales de l'assurance-emploi, demandes et versements

En 2011-2012, 508 500 demandes de prestations spéciales ont été présentées au Canada, soit 1,8 % de plus qu'en 2010-2011, et ce, après une baisse de 2,2 % entre 2009-2010 et 2010-2011.

Le total des prestations spéciales versées a augmenté de 2,5 % pour se chiffrer à 4,28 milliards de dollars en 2011-2012, par rapport 4,18 milliards en 2010-2011. Cette hausse intervient après une légère baisse de 0,7 % enregistrée en 2010-2011.

Les prestations spéciales sont sensibles aux changements démographiques ainsi qu'aux changements dans les caractéristiques de la population active. Par exemple, les femmes, dont la proportion ne cesse d'augmenter au sein d'une population active en croissance, ont de nouveau présenté une forte proportion des demandes de prestations spéciales en 2011-2012 (67,5 % de l'ensemble au cours de l'exercice), et elles ont touché 83,6 % des prestations spéciales versées.

1.1.1 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

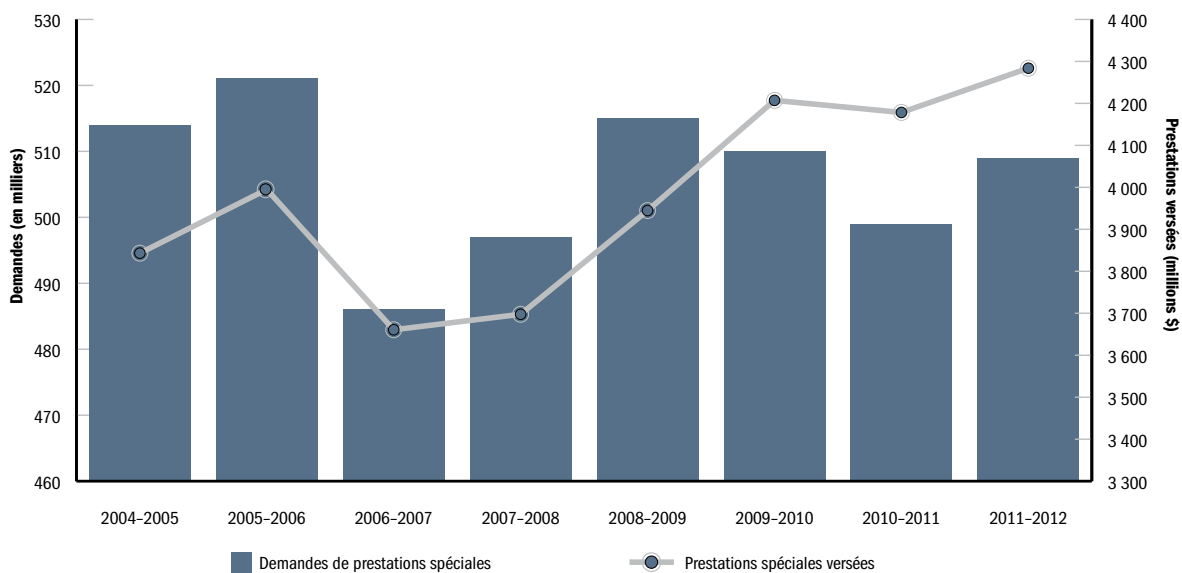
Depuis le 31 janvier 2010, les prestations spéciales de l'assurance-emploi, c'est-à-dire les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant, sont offertes aux travailleurs indépendants qui, pour la première fois, ont pu choisir de cotiser au régime d'assurance-emploi. Les prestations ont commencé à être versées le 1^{er} janvier 2011⁹⁰.

Entre la date où les travailleurs indépendants ont pu commencer à cotiser au régime et le 31 mars 2012, 13 710 travailleurs indépendants ont décidé de s'inscrire au régime d'assurance-emploi. De ce nombre, 3 290 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 2012, les travailleurs indépendants ont présenté 876 demandes en tout, et ils ont touché 7,14 millions de dollars en prestations. Le nombre de demandes s'est élevé à 259 en 2010-2011 et à 617 en 2011-2012. Les femmes ont présenté 588 demandes en 2011-2012 (95,3 %), dont 568 (92,1 %) ont été faites par des femmes âgées de 25 à 44 ans.

GRAPHIQUE 33

Demandes de prestations spéciales et prestations versées, 2004-2005 à 2011-2012



⁹⁰ 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>.

Parmi les 617 demandes présentées par des travailleurs indépendants en 2011-2012, 455 étaient des demandes de prestations de maternité qui se sont chiffrées à 1,82 million de dollars en 2011-2012. De plus, 504 des 617 demandes ont donné lieu au versement de prestations parentales à des parents biologiques, dont la somme s'est élevée à 4,28 millions de dollars en 2011-2012.

1.1.2 Prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles de militaires

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 pendant la période d'admissibilité régulière, en raison d'exigences militaires impératives qui reportent ou interrompent 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 semaines⁹¹.

Au 31 mars 2012, 37 demandes de prestations parentales avaient été présentées en vertu de cette initiative, soit 28 demandes provenant de l'Ontario, sept du Manitoba et deux 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 Éligibilité aux prestations spéciales de l'assurance-emploi

Les salariés doivent avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour avoir droit aux prestations spéciales, quel que soit le taux de chômage régional. Les pêcheurs indépendants sont éligibles aux prestations spéciales si leurs gains tirés de la pêche pendant la période de référence s'élèvent à 3 760 \$, tandis que les autres travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'assurance-emploi ont le droit de demander des prestations spéciales si le revenu tiré de leur travail indépendant totalise 6 222 \$ durant l'année civile, et ce, depuis le 1^{er} janvier 2012.

Selon des estimations basées sur les résultats de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), 90,8 % des salariés auraient eu suffisamment d'heures (600 heures) pour avoir droit à des prestations spéciales en décembre 2010 s'ils avaient présenté une demande à ce moment-là. Ce taux d'éligibilité est légèrement plus faible qu'en décembre 2009 (91,0 %), mais il est conforme à la tendance selon laquelle l'éligibilité aux prestations spéciales s'est toujours maintenue au-dessus de 90 % au cours des dernières années.

Il y a peu de variation dans le taux d'éligibilité aux prestations spéciales selon la province. Terre-Neuve-et-Labrador affichait le taux d'accès le plus élevé, à 92,6 %, et la Colombie-Britannique, le plus bas, à 89,1 %. On peut en déduire que le seuil de 600 heures pour les prestations spéciales est équitable, peu importe le taux de chômage dans la région où vivent les travailleurs.

Même si l'éligibilité aux prestations spéciales est assez uniforme d'une province à l'autre, elle varie selon le sexe et la permanence de l'emploi. Selon des données de l'EDTR, en décembre 2010, les hommes avaient un taux d'éligibilité de 92,3 % et les femmes, de 89,2 %. Cela s'explique du fait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et d'accumuler moins d'heures assurées.

Pratiquement tous les travailleurs à temps plein (96,6 %) auraient eu suffisamment d'heures pour avoir droit à des prestations spéciales. Quant aux personnes qui n'ont occupé que des emplois à temps partiel en 2010, 64,6 % auraient eu droit à des prestations spéciales. Toutefois, chez ceux qui ont occupé à la fois des emplois à temps plein et des emplois à temps partiel en 2010, 90,4 % auraient eu suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations spéciales.

1.3 Niveau des prestations spéciales de l'assurance-emploi

Le niveau des prestations spéciales est moins sensible aux cycles économiques que celui des prestations régulières. Comme on le voit au tableau 13, la croissance du taux de prestations hebdomadaire moyen a été positive pour l'ensemble des prestations spéciales en 2011-2012, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes. Presque toutes les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 1,5 % à 3,5 %. Cette hausse générale est conforme à l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens et au relèvement du MRA entre 2010 et 2011.

⁹¹ 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.

TABLEAU 13**Prestation hebdomadaire moyenne, selon le type de prestation spéciale**

		2011-2012 (\$)	2010-2011 (\$)	Taux de croissance (%)
Prestations parentales (parents biologiques)	Hommes	427	420	1,5
	Femmes	382	375	1,9
	Les deux	388	382	1,8
Prestations parentales (parents adoptifs)	Hommes	466	440	6,0
	Femmes	426	426	0,1
	Les deux	437	429	2,0
Prestations de maternité	Hommes	S.O.	S.O.	S.O.
	Femmes	380	371	2,2
	Les deux	380	371	2,2
Prestations de maladie	Hommes	390	379	3,1
	Femmes	326	316	3,3
	Les deux	353	342	3,3
Prestations de soignant	Hommes	412	400	3,0
	Femmes	363	351	3,5
	Les deux	376	364	3,3

Une autre façon d'évaluer le caractère adéquat des prestations spéciales est d'examiner la proportion de prestataires qui ont touché la prestation spéciale maximale. En 2011-2012, 37,6 % des demandeurs de prestations spéciales ont eu droit à la prestation maximale, tout comme en 2010-2011. Même si cette proportion est demeurée relativement stable au cours des dernières années, se situant entre 37 % et 38 %, elle est plus faible que la proportion de demandeurs de prestations régulières qui ont touché la prestation maximale en 2011-2012 (41,3 %). Cela est peut-être attribuable au fait que les hommes sont surreprésentés chez les demandeurs de prestations régulières, et les femmes, surreprésentées chez les demandeurs de prestations spéciales, ainsi qu'à l'écart salarial entre les deux sexes.

1.4 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 71 semaines consécutives⁹².

Sur les 520 440 nouvelles demandes de prestations spéciales présentées en 2010-2011⁹³, 32,5 % combinaient plus d'une prestation spéciale dans une même demande; 28,0 % combinaient deux prestations spéciales et 4,5 % en combinaient trois. La vaste majorité (97,1 %) des demandes combinant deux prestations spéciales regroupaient des prestations de maternité et des prestations parentales.

1.5 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 à certains critères établis par la Commission de l'assurance-emploi ou qui les dépasse. Pour être admissibles au programme, les employeurs doivent démontrer de quelle façon la part des employés visés par la réduction du taux de cotisations est remise aux travailleurs.

⁹² 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.

⁹³ Les données et l'analyse concernant la durée se rapportent aux demandes présentées en 2010-2011 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin. Il faut savoir que bon nombre de ces demandes se sont terminées en 2011-2012.

En 2011, 34 300 employeurs participaient au PRTC et les gains assurables des salariés qui étaient admissibles aux réductions des cotisations s'élevaient à 238,1 milliards de dollars, soit 49 % du total des gains assurables au Canada. En 2011, les employeurs participants ont eu droit à des réductions de cotisations qui ont totalisé 882 millions de dollars, soit 4,4 % des cotisations annuelles brutes versées à l'assurance-emploi⁹⁴.

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 2011-2012 ont été prises en compte, pour faire en sorte que les données reposaient 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 2011-2012 ont été utilisées.

2.1 Prestations de maternité et parentales, demandes et versements

2.1.1 1 Prestations de maternité, demandes et versements

En 2011-2012, on a dénombré 167 540 demandes de prestations de maternité, soit une baisse de 0,6 % par rapport à l'exercice précédent. Toutefois, les

versements de prestations de maternité se sont accrus de 0,4 %, pour atteindre 933,6 millions de dollars en 2011-2012. Les 455 demandes de prestations de maternité présentées par des travailleuses indépendantes ont représenté des versements de 1,82 million de dollars en 2011-2012.

En général, la vaste majorité des demandes de prestations de maternité, soit 88,0 % du total en 2011-2012, a été présentée par des femmes âgées de 25 à 44 ans. Les femmes de moins de 25 ans représentaient elles aussi une part importante des demandes de prestations de maternité (11,7 %).

Le nombre de demandes de prestations de maternité a diminué dans la plupart des provinces, les baisses les plus marquées étant survenues en Nouvelle-Écosse (-5,4 %) et au Manitoba (-4,2 %). Les deux provinces qui ont connu les plus fortes hausses à cet égard sont l'Île-du-Prince-Édouard (+20,8 %) et Terre-Neuve-et-Labrador (+10,4 %).

Sur les 167 540 demandes de prestations de maternité présentées en 2011-2012, la majorité (159 610 ou 95,3 %) a été suivie d'une demande de prestations parentales présentée par des parents biologiques. De plus, sur les 161 530 demandes de prestations parentales faites par des mères biologiques, 98,8 % ou 159 610 avaient été précédées d'une demande de prestations de maternité.

2.1.2 Prestations parentales de l'assurance-emploi (parents biologiques), demandes et versements

En 2011-2012, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques a lui aussi diminué de 0,6 %, pour s'établir à 187 090 demandes; toutefois, la somme des prestations versées à ce titre aux parents biologiques a augmenté légèrement, de 2,0 %, pour atteindre 2,20 milliards de dollars en 2011-2012. Au cours de l'exercice, 504 parents biologiques qui étaient travailleurs autonomes ont présenté une demande de prestations parentales dont la somme des versements s'est élevée à 4,28 millions de dollars.

Comme les années précédentes, les femmes ont présenté la vaste majorité (86,3 %) des 187 090 demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques en 2011-2012. Le nombre de demandes faites par des femmes (-0,2 %) est resté

⁹⁴ 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.

sensiblement le même qu'en 2010-2011, mais le nombre de demandes chez les hommes a reculé de 3,0 % par rapport à 2010-2011.

Les femmes de 25 à 45 ans sont celles qui présentent la grande majorité des demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques, une tendance qui s'est maintenue en 2011-2012. Ce groupe a en effet présenté 76,2 % de toutes les demandes de prestations parentales versées à des parents biologiques. Les hommes âgés de 25 à 44 ans représentaient 12,3 % de tous les demandeurs de prestations parentales à titre de parents biologiques en 2011-2012. Une proportion importante de demandes a aussi été présentée par des hommes et des femmes de moins de 25 ans, soit 10,6 % des demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques au cours de l'exercice.

La majorité des provinces affichaient une baisse du nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques en 2011-2012 par rapport à l'exercice précédent, les diminutions les plus marquées s'étant manifestées au Manitoba (-3,2 %) et en Alberta (-2,3 %). Cependant, l'Île-du-Prince-Édouard (+20,8 %) ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador (+17,3 %) ont connu de fortes hausses à ce chapitre en 2011-2012, semblables aux fortes hausses des demandes de prestations de maternité.

2.1.3 Prestations parentales (parents adoptifs), demandes et versements

Le nombre de demandes de prestations parentales pour les parents adoptifs a augmenté en 2011-2012, pour s'établir à 1 840 demandes (+19,5 %). Toutefois, les prestations versées à ce titre ont connu une légère diminution de 2,8 %, se chiffrant à 18,7 millions de dollars en 2011-2012. Aucune demande de prestations parentales pour parents adoptifs n'a été présentée par des travailleurs indépendants en 2011-2012.

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 2011, le nombre de mères ayant un enfant de 12 mois ou moins a augmenté de 1,1 % en 2011, pour atteindre 401 930. Plus des trois quarts de ces mères (76,6 %) avaient un revenu assurable avant d'accoucher ou d'adopter leur enfant. Parmi ces

mères couvertes par l'assurance, 88,6 % ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales. Dans l'ensemble, plus des deux tiers (67,9 %) de toutes les mères ayant un enfant de 12 mois ou moins ont reçu des prestations spéciales en 2011.

La proportion des pères qui ont demandé des prestations parentales ou qui comptaient le faire a baissé à 29,3 % en 2011, par rapport à 29,6 % en 2010. Toutefois, cette proportion a presque doublé depuis 2005, alors que 15,0 % des pères avaient demandé des prestations parentales ou comptaient en demander. Cette augmentation s'explique en partie par la tendance qui s'est manifestée au Québec après l'entrée en vigueur du RQAP, le 1^{er} janvier 2006. Les proportions indiquées ci-dessus proviennent de l'ECAE, et elles comprennent les parents du Québec qui ont touché des prestations en vertu du régime provincial.

2.3 Niveau des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Le versement hebdomadaire moyen des prestations de maternité a continué d'augmenter en 2011-2012 pour atteindre 380 \$ (+2,2 %), par rapport à 371 \$ en 2010-2011 et à 360 \$ en 2009-2010.

De la même façon, le versement hebdomadaire moyen des prestations parentales versées à des parents biologiques a augmenté de 1,8 % pour s'établir à 388 \$ en 2011-2012, par rapport à 382 \$ l'exercice précédent. Quant aux parents adoptifs, le montant de la prestation hebdomadaire moyenne qu'ils ont touchée au titre des prestations parentales a augmenté de 2,0 %, pour se chiffrer à 437 \$ en 2011-2012. Ces hausses concordent avec l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens et le relèvement du MRA entre 2010 et 2011.

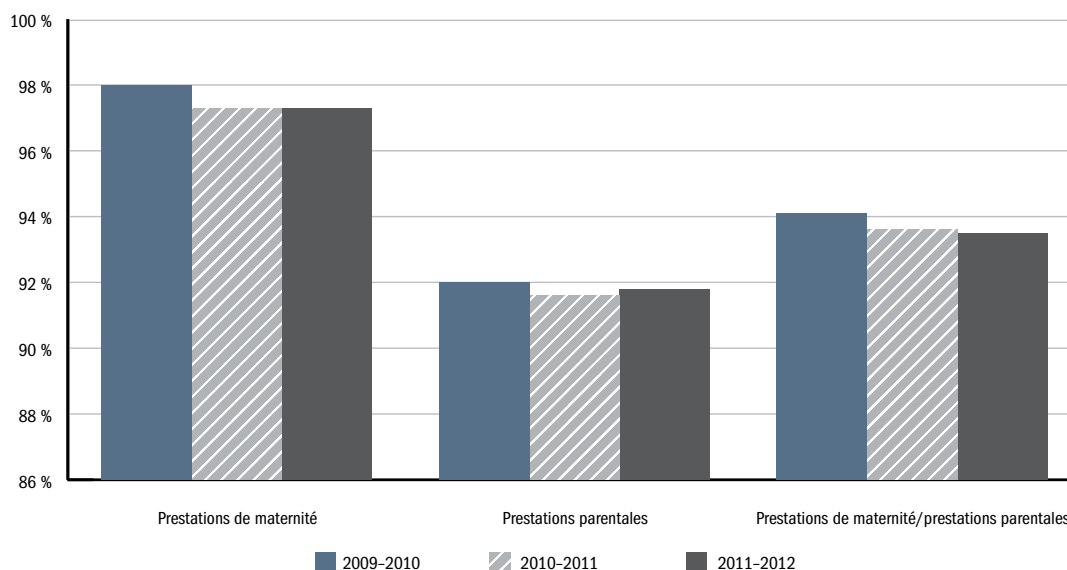
2.4 Durée des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

En 2011-2012, comme lors des exercices précédents, les parents ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité et de prestations parentales auxquelles ils avaient droit. Bien que la vaste majorité des mères aient touché des prestations pendant les 15 semaines complètes auxquelles elles avaient droit, la durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue autour de 14,6 semaines.

En 2011-2012, la durée moyenne des prestations parentales par demande a été de 29,6 semaines pour les parents biologiques et de 25,1 semaines pour les

GRAPHIQUE 34

Pourcentage de la période d'admissibilité utilisé par les personnes qui demandent des prestations de maternité/ prestations parentales, 2009-2010 à 2011-2012



parents adoptifs.

Cependant, la durée moyenne des périodes de 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 32,1 semaines dans le cas des parents biologiques qui ont décidé de partager les prestations, un chiffre qui demeure stable depuis plusieurs années^{95, 96}.

Les prestataires qui ont touché à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales, ont utilisé 47,2 semaines de prestations sur les 50 semaines à leur disposition en 2011-2012, soit 94,4 % (voir le graphique 34). Il s'agit d'une proportion semblable à celle de l'exercice précédent (94,0 %).

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 47,2 semaines en moyenne, soit le même

nombre que les prestataires à revenu plus élevé qui ne touchaient pas le supplément familial. On peut en déduire que le niveau de revenu n'a pas d'incidence importante sur la durée des prestations parentales et de maternité utilisées.

De la même façon, la décision des parents biologiques de partager les prestations parentales a un effet limité sur la durée moyenne des prestations, car ceux qui l'ont fait ont utilisé 32,6 semaines de prestations combinées, par rapport à 32,1 semaines chez les parents qui n'ont pas partagé les prestations parentales en 2011-2012.

Dans le cas des parents adoptifs, la durée moyenne des prestations parentales par demande a été de 25,1 semaines en 2011-2012. Les parents qui ont adopté un enfant ont utilisé 85,2 % des 35 semaines complètes qui leur étaient offertes, en moyenne, ce qui représente une légère hausse par rapport à la proportion de 84,9 % enregistrée en 2010-2011. La durée moyenne des prestations et la proportion de toutes les semaines de prestations

⁹⁵ Les données concernant la durée des prestations parentales se rapportent aux demandes présentées pendant la première partie 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.

⁹⁶ 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.

parentales utilisées par les parents adoptifs étaient moins élevées que chez les parents biologiques.

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 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 2011-2012, le nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie a augmenté de 3,2 %, pour atteindre 331 220 demandes. De ce nombre, 107 demandes ont été présentées par des travailleurs indépendants. Les versements au titre des prestations de maladie, en hausse de 4,8 %, ont atteint 1,12 milliard de dollars. Les demandes de prestations de maladie présentées par des travailleurs indépendants représentaient 0,30 million de dollars en versements en 2011-2012.

Les femmes ont présenté 58,2 % des demandes de prestations de maladie, soit dans une proportion semblable à celle des exercices précédents. De la même façon, les travailleurs âgés ont présenté 23,0 % de toutes les demandes de prestations de maladie, mais ils ne comptaient que pour 17,9 % de l'emploi national. La proportion des demandes présentées par des travailleurs âgés a continué d'augmenter (par rapport à 20,9 % en 2009-2010 et à 21,7 % en 2010-2011). Les travailleurs âgés étaient également surreprésentés parmi les prestataires qui ont utilisé le maximum de 15 semaines de prestations.

Le groupe des 55 ans et plus affichait la plus forte hausse du nombre de demandes de prestations de maladie (+9,7 %) en 2011-2012, 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. Les demandes faites par le groupe des 25 à 44 ans (+1,5 %) et par celui des 45 à 54 ans (+3,2 %) ont augmenté dans des proportions moindres en 2011-2012.

Six provinces ont vu augmenter le nombre de demandes de prestations de maladie en 2011-2012, les hausses les plus marquées étant survenues à Terre-Neuve-et-Labrador (+7,4 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (+5,7 %). Toutefois, quatre provinces

affichaient une baisse, les plus importantes étant celles enregistrées en Saskatchewan (-6,0 %) et au Nouveau-Brunswick (-1,8 %).

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 3,3 % en 2011-2012 pour atteindre 353 \$, par rapport à 342 \$ au cours de l'exercice précédent. Cette hausse concorde avec celle des salaires moyens en 2011-2012.

3.3 Durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi

En 2011-2012, les personnes qui ont reçu des prestations de maladie en ont touché pendant 9,4 semaines en moyenne; ce chiffre est comparable à celui de 2010-2011, et représente 62,6 % de la durée maximale des prestations qui est de 15 semaines. De plus, 31,1 % des demandeurs de prestations de maladie ont utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations, une proportion semblable à celle de 2010-2011 (31,2 %).

4. Prestations de soignant de l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi offre six semaines de prestations de soignant aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour fournir des soins ou offrir un soutien à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès.

Selon une étude récente⁹⁷, la majorité des Canadiens qui ont un emploi ont des responsabilités d'aidant naturel. En 2001, un peu plus du quart des travailleurs canadiens (27,8 %) s'occupaient d'une personne âgée à charge; ils étaient deux fois plus nombreux à avoir des responsabilités à l'égard des enfants (54,2 %); et un sur six (16,8 %) devait à la fois prendre soin d'une personne âgée et des enfants — en d'autres mots, ils avaient une double tâche à la maison en plus d'avoir à répondre aux exigences de leur travail. L'étude a permis de conclure que les personnes qui n'ont qu'à prendre soin des enfants subissent moins de pressions que celles qui doivent s'occuper d'une personne âgée (responsables d'une personne âgée seulement ou d'enfants et d'une personne âgée), bien qu'elles aient quand même à relever de grands défis pour être

⁹⁷ Linda Duxbury, Chris Higgins et Bonnie Schroeder, *Balancing Paid Work and Caregiving Responsibilities: A Closer Look at Family Caregivers in Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2009.

en mesure de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités à l'égard des enfants.

4.1 Prestations de soignant de l'assurance-emploi, demandes et versements

En 2011-2012, 5 975 demandes de prestations de soignant ont été présentées, soit 0,9 % de moins qu'en 2010-2011. Les versements de prestations de soignant se sont chiffrés à 11,0 millions de dollars en 2011-2012, une hausse de 0,7 % par rapport à 2010-2011.

Les femmes ont présenté 74,5 % des demandes de prestations de soignant. Cette proportion est demeurée stable, tandis qu'elle a décliné chez les hommes (-3,2 %). Le nombre de demandes présentées par des personnes de 55 ans et plus s'est accru significativement (+4,4 %) en 2011-2012, tandis que les demandes présentées par des personnes de 45 à 54 ans ont diminué (-1,3 %).

4.2 Accessibilité aux prestations de soignant de l'assurance-emploi

Lorsqu'il présente 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. Comme on le voit au tableau 14, en 2010-2011, la vaste majorité (81,5 %) des demandeurs ont présenté une demande de prestations de soignant pour s'occuper d'un parent ou d'un conjoint gravement malade. Dans 7,1 % des cas, les demandeurs ont présenté leur demande pour prendre soin d'un enfant gravement malade (leur propre enfant, l'enfant de l'épouse/de l'époux ou l'enfant du conjoint/de la conjointe de fait). Ces proportions sont conformes à celles qui ont été enregistrées en 2009-2010.

En juin 2006, un changement réglementaire a eu pour effet d'élargir les critères d'admissibilité aux prestations de soignant, 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 famille 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. Selon les données administratives, l'élargissement des critères

TABLEAU 14

Lien de parenté entre la personne gravement malade et le demandeur de prestations de soignant, 2010-2011

Lien de parenté ⁹⁸	(%)
Mère ou père	57,4
Époux/épouse ou conjoint/conjointe	24,1
Autre	7,3
Enfant	7,1
Frère ou sœur	4,0
Total	100,0

a donné lieu à un plus grand nombre de demandes en 2010-2011 (les catégories « autre » et « frère ou sœur » dans le tableau 14), ce qui représente environ 11,3 % de l'ensemble des demandes de prestations de soignant. Depuis l'entrée en vigueur des critères d'admissibilité élargis, le nombre et la proportion des demandeurs qui correspondent à ces deux catégories ont augmenté chaque année.

Sur l'ensemble des demandes de prestations de soignant présentées en 2010-2011, 82,8 % ont été jugées éligibles, et 76,0 % des demandes éligibles ont été établies et ont donné lieu au versement de prestations de soignant⁹⁹. Selon une étude récente sur les prestations de soignant, les principales raisons pour lesquelles certains demandeurs n'ont pas touché de prestations étaient qu'aucun certificat médical n'avait été fourni et que le membre de la famille ne présentait pas un risque sérieux de mourir.

4.3 Niveau des prestations de soignant de l'assurance-emploi

En 2011-2012, le versement hebdomadaire moyen des prestations de soignant a augmenté à 376 \$ (+3,3 %). Cette hausse concorde avec l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens et le relèvement du MRA entre 2010 et 2011.

4.4 Durée des prestations de soignant de l'assurance-emploi

En 2011-2012, les prestataires ont touché des prestations de soignant pendant 4,7 semaines en

⁹⁸ RHDCC, *Prestations de soignant*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

⁹⁹ RHDCC, *Prestations de soignant*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

moyenne, soit 78,2 % de la période d'admissibilité maximale de six semaines, ce qui est conforme aux chiffres de l'exercice précédent. La proportion des demandeurs de prestations de soignant qui ont utilisé toute leur période d'admissibilité s'est établie à 74,0 % en 2011-2012, une proportion un peu moins élevée qu'en 2010-2011 (75,0 %). Bien que des membres de la famille puissent partager les six semaines de prestations admissibles, 97,7 % des prestataires ont choisi de ne pas le faire en 2011-2012.

Selon une étude récente¹⁰⁰, la principale raison pour laquelle un prestataire n'utilise pas toute la période d'admissibilité de six semaines est que la personne qu'ils soignent 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 que 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. 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 2011-2012, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé, le volume et la durée des demandes, ainsi que le montant des prestations versées pour travail partagé sont demeurés faibles, mais néanmoins supérieurs aux niveaux d'avant la récession. Auparavant, ces chiffres avaient augmenté significativement en 2009-2010, ce qui s'explique par la récession de la fin des années 2000 et par les 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 récession de la fin des années 2000, 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.

Le budget de 2009 prévoyait des changements temporaires pour le programme, qui consistaient notamment à prolonger de 14 semaines la durée des accords, pour la porter à un maximum de 52 semaines. Cette mesure visait à améliorer l'accès au programme grâce à des critères d'admissibilité plus souples et à la simplification des processus pour les employeurs. Les mesures temporaires du budget de 2009 ont été en vigueur du 1^{er} février 2009 au 3 avril 2010.

Dans le contexte d'incertitude économique qui régnait toujours, le budget de 2010 a permis aux employeurs dont l'accord de Travail partagé était en cours ou avait récemment pris fin de le prolonger de 26 semaines de plus pour une durée maximale de 78 semaines. Les critères d'admissibilité plus souples ont aussi été maintenus pour les nouveaux accords de Travail partagé. Les mesures temporaires du budget de 2010 ont été en vigueur jusqu'au 2 avril 2011¹⁰¹.

Pour aider les employeurs qui étaient toujours aux prises avec des difficultés, le budget de 2011 a annoncé une nouvelle prolongation pouvant aller jusqu'à 16 semaines pour les accords de Travail partagé qui étaient toujours en vigueur ou qui étaient récemment venus à échéance. Cette mesure temporaire a pris fin le 29 octobre 2011. Le budget de 2011 a en outre annoncé de nouveaux rajustements à la politique, qui visaient à rendre le

¹⁰⁰ RHDCC, *Prestations de soignant*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

¹⁰¹ Il convient de préciser que toutes les prolongations accordées en vertu des mesures temporaires devaient prendre fin le 2 avril 2011 au plus tard.

programme de Travail partagé encore plus souple et plus efficace pour les employeurs. Ces nouvelles dispositions, qui comprenaient un plan de redressement simplifié, l'assouplissement des règles d'utilisation ainsi que des amendements techniques visant à réduire le fardeau administratif, sont entrées en vigueur le 3 avril 2011.

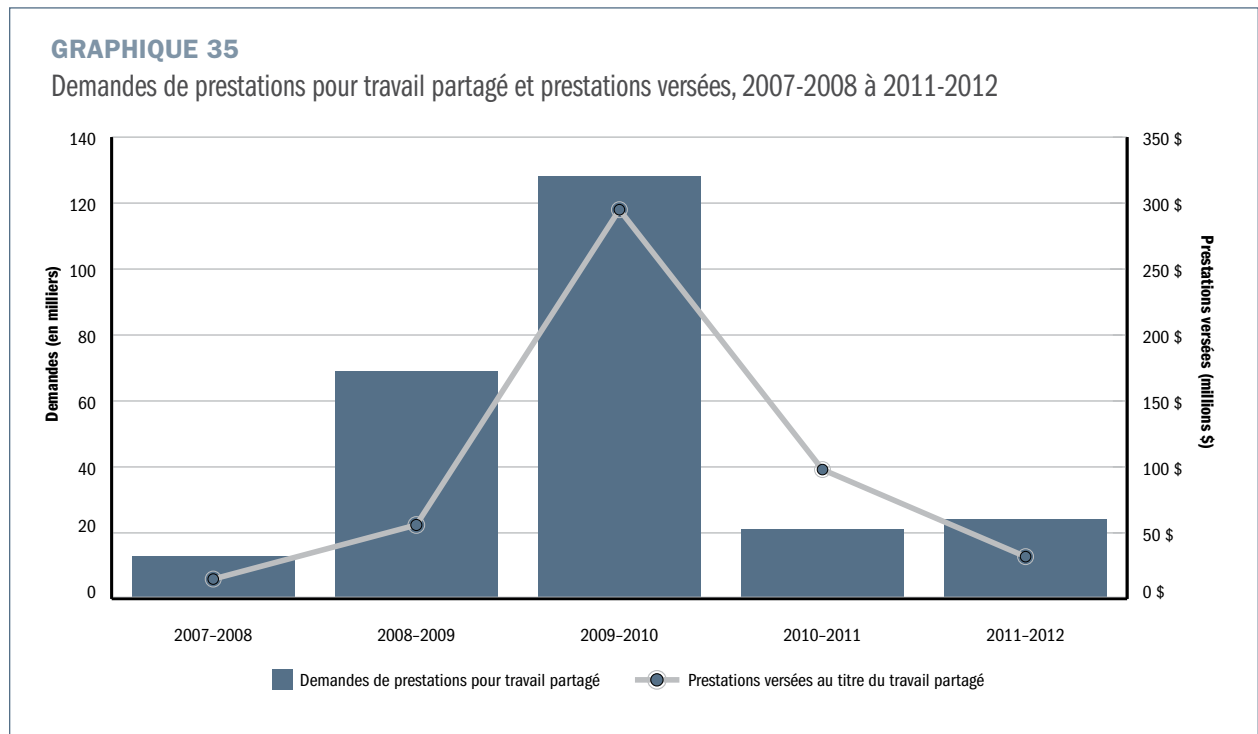
En raison de la croissance plus faible que prévu de l'économie mondiale au premier semestre de 2011, le gouvernement a annoncé dans la Mise à jour économique et financière de novembre 2011 une nouvelle prolongation temporaire de 16 semaines pour les accords de Travail partagé encore en vigueur, récemment venus à échéance ou nouvellement conclu, afin d'aider les employeurs qui avaient encore besoin de soutien. Le budget de 2012 a confirmé cet engagement. Cette mesure temporaire a pris fin le 27 octobre 2012.

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'expansion¹⁰². Comme le montre le graphique 35, le nombre de

demandes de prestations pour travail partagé a atteint un sommet de 127 880 demandes en 2009-2010, 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 2011-2012, 23 755 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé ont été présentées, soit 12,7 % de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Même si le nombre de demandes a diminué pour s'établir aux alentours de 20 000 au cours des deux derniers exercices, il demeure néanmoins plus élevé que les niveaux d'avant la récession.

Deux facteurs expliquent la hausse du volume de demandes de prestations pour travail partagé en 2011-2012. Le premier est l'adoption des nouvelles dispositions qui ont été mises en place pour accroître la souplesse et l'efficacité du programme de Travail partagé; et le second est la fragilité de la reprise économique, compte tenu de l'incertitude qui caractérise le contexte mondial. En d'autres termes, en raison de la récente récession, le programme de Travail partagé a été adapté pour pouvoir fournir aux employeurs le soutien dont ils ont besoin pour maintenir leur entreprise à flot dans un contexte économique incertain.



¹⁰² RHDCC, *Recours au Programme de travail partagé : 1990-1991 à 2010-2011*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2013.

Les versements de prestations pour travail partagé ont considérablement augmenté pendant la récession de la fin des années 2000. En 2011-2012, ils se sont chiffrés à 31,7 millions de dollars, ce qui représente une baisse notable par rapport aux 98,3 millions de dollars versés en 2010-2011 et au sommet de 294,7 millions de dollars atteint en 2009-2010.

La somme importante des prestations versées au titre du travail partagé ces dernières années s'explique par le volume accru des 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 2011-2012 était plus élevée que les niveaux d'avant la récession. Cette évolution concorde avec le nombre de demandes enregistré au cours de l'exercice.

La durée moyenne des prestations pour les demandes de travail partagé présentées en 2010-2011 a été de 13,3 semaines¹⁰³, ce qui représente une baisse par rapport aux demandes reçues en 2009-2010 (19,3 semaines) et en 2008-2009 (20,6 semaines). À l'heure actuelle, la durée moyenne des prestations se situe près de la moyenne de 13,1 semaines observée pour les demandes présentées en 2007-2008, soit avant la récession.

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, elle regroupait 79,3 % des demandes de prestations pour travail partagé en 2011-2012 et comptait pour 80,9 % des versements de prestations pour travail partagé.

TABLEAU 15

Demandes de prestations pour travail partagé et prestations versées, 2011-2012

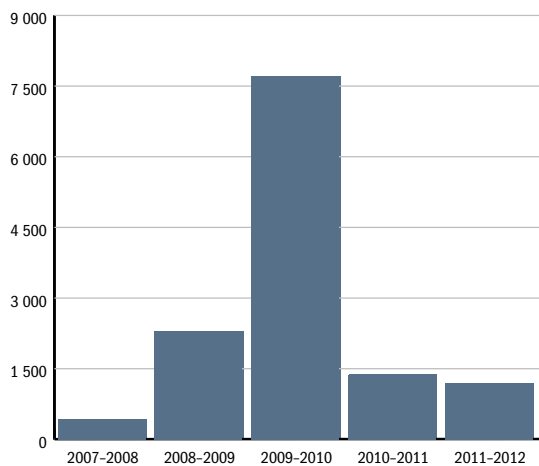
	Demandes de prestations pour travail partagé	Prestations versées	Part de l'emploi (2011-2012)
Total	23 755	31 724 420 \$	17 334 280
Terre-Neuve-et-Labrador	0,4 %	0,2 %	1,3 %
Île-du-Prince-Édouard	0,1 %	0,6 %	0,4 %
Nouvelle-Écosse	1,4 %	1,2 %	2,6 %
Nouveau-Brunswick	0,3 %	0,4 %	2,0 %
Québec	28,3 %	30,1 %	22,8 %
Ontario	56,2 %	52,1 %	38,9 %
Manitoba	2,5 %	3,4 %	3,6 %
Saskatchewan	0,1 %	0,1 %	3,0 %
Alberta	3,9 %	3,4 %	12,2 %
Colombie-Britannique	6,9 %	8,5 %	13,2 %
Sexe			
Hommes	65,3 %	72,8 %	52,5 %
Femmes	34,7 %	27,2 %	47,5 %
Groupes d'âge			
Moins de 25 ans	6,3 %	5,4 %	14,2 %
25 à 44 ans	44,2 %	41,1 %	43,2 %
45 à 54 ans	31,9 %	33,5 %	24,8 %
55 ans et plus	17,6 %	20,0 %	17,9 %

Sources : Données administratives de l'a.-e.; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

¹⁰³ La durée des prestations pour travail partagé est basée sur les demandes présentées en 2010-2011 pour s'assurer que toutes les période des prestations avaient pris fin.

GRAPHIQUE 36

Accords de Travail partagé, 2007-2008 à 2011-2012



Source : RHDC, Système commun des subventions et contributions.

Comme on le voit au tableau 15, l'Ontario regroupait plus de la moitié des demandes de prestations pour travail partagé et des versements en 2011-2012, tandis que la part du Québec à ce chapitre était supérieure à 25 %. Ensemble, ces deux provinces comptaient pour 84,5 % des demandes de prestations pour travail partagé et pour 82,2 % des versements. La Colombie-Britannique et l'Alberta regroupées représentaient 10,8 % des demandeurs de prestations pour travail partagé.

Les hommes et les travailleurs de 45 ans et plus étaient surreprésentés parmi les prestataires. Le fait que ces deux groupes soient surreprésentés dans l'industrie de la fabrication semble expliquer leur taux de participation élevé au programme de travail partagé.

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 récente récession, qui a commencé

à la fin de 2008, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé était demeuré relativement bas (voir le graphique 36). La situation a toutefois changé lorsque le nombre d'accords s'est accru significativement par rapport aux exercices précédents, ayant plus que quintuplé en 2008-2009 et plus que triplé en 2009-2010.

Plus récemment, 1 198 accords de Travail partagé ont commencé en 2011-2012, ce qui constitue une baisse de 13,1 % par rapport aux 1 379 accords qui avaient débuté l'année précédente¹⁰⁴. Même si le nombre d'accords a diminué significativement depuis le sommet atteint en 2009-2010 (7 717), il demeure toujours supérieur aux niveaux d'avant la récession. Ces chiffres, qui concordent avec le nombre accru de demandes de prestations pour travail partagé et les prestations versées à ce titre, 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.

4.2 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi, selon la province, l'industrie et la taille de l'entreprise

En 2011-2012, 547 accords de Travail partagé sont entrés en vigueur en Ontario et 320 au Québec, représentant 45,7 % et 26,7 % de tous les accords de Travail partagé, respectivement. Ensemble, la Colombie-Britannique (209 accords), l'Alberta (54 accords) et le Manitoba (33 accords) regroupaient 24,7 % de tous les accords de Travail partagé, les autres provinces comptant pour moins de 3 % du total.

Les petites et moyennes entreprises sont demeurées les plus nombreuses à avoir recours aux accords de Travail partagé¹⁰⁵. En 2011-2012, plus des trois quarts des accords conclus (77,4 %) l'ont été par des petites entreprises (moins de 50 employés); 21,3 % l'ont été par de moyennes entreprises (entre 51 et 499 employés); et seulement 1,3 % par de grandes entreprises (500 employés ou plus). En dépit du vaste écart dans ces proportions, les accords de Travail partagé conclus avec les grandes entreprises touchent beaucoup plus d'employés que ceux qui ont été signés par de petites ou moyennes entreprises.

¹⁰⁴ Les données sur les accords de Travail partagé sont tirées du Système commun des subventions et des contributions.

¹⁰⁵ 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*.

Sur l'ensemble des accords de Travail partagé conclus en 2011-2012 (1 198), l'industrie de la fabrication en comptait 727 (60,7 %), par rapport à 52,5 % en 2010-2011¹⁰⁶. 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 par rapport à l'ensemble des industries, car la fabrication représentait 10,1 % de l'emploi total au Canada en 2011-2012. 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 97 accords conclus représentaient 8,1 % de tous les accords, même si cette industrie comptait pour 7,6 % de l'emploi national en 2011-2012.

Sur les 1 198 accords de Travail partagé conclus en 2011-2012, 416 ont pris fin avant l'échéance prévue, soit 34,7 % de tous les accords (voir le graphique 37), et 88,2 % de ces 416 accords se sont terminés parce que l'entreprise avait retrouvé son niveau normal d'emploi¹⁰⁷.

En 2011-2012, la proportion des accords de Travail partagé qui ont pris fin plus tôt que prévu (34,7 %) était plus faible que celle de 36,3 % enregistrée en 2010-2011 et que le sommet de 54,0 % atteint en 2009-2010¹⁰⁸. Cette baisse récente correspond à la fin des mesures temporaires qui avaient été mises en place pour prolonger la durée maximale des accords de Travail partagé.

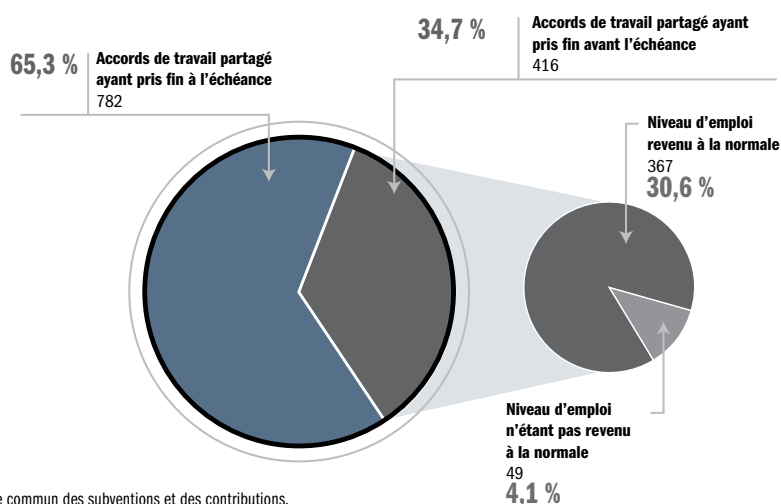
VI. LES PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES ENTREPRISES

1. Les entreprises et les prestations de revenu de l'assurance-emploi

En 2010, 986 650 entreprises¹⁰⁹ étaient en exploitation au Canada, ce qui représente une baisse de 1,0 % par rapport à 2009¹¹⁰. Le nombre d'entreprises exploitées au Canada a augmenté chaque année entre 2005

GRAPHIQUE 37

Accords de Travail partagé selon la fin anticipée, 2011-2012



Source : RHDCC, Système commun des subventions et des contributions.

¹⁰⁶ Les données sur les accords selon l'industrie diffèrent de celles de l'exercice précédent en raison de certaines différences dans la classification des industries.

¹⁰⁷ 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.

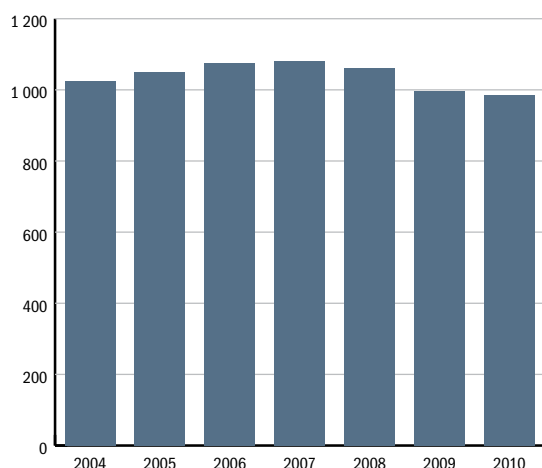
¹⁰⁸ Compte tenu des légers rajustements apportés à la méthodologie et aux définitions servant à repérer les accords qui se terminent avant l'échéance prévue, les chiffres indiqués dans ce rapport diffèrent légèrement de ceux figurant dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2011*.

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ Les données qui ont servi à cette analyse proviennent des données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC. Les données de l'ARC pour 2009 et 2010 sont appelées à changer.

GRAPHIQUE 38

Nombre d'entreprises au Canada (en milliers),
2004 à 2010



Sources : Données administratives de RHDCC et de l'ARC.

et 2007, pour atteindre un sommet en 2007. Comme le montre le graphique 38, depuis ce sommet, le nombre d'entreprises a diminué pour afficher une baisse cumulative de 8,8 % en 2010 (95 100 entreprises).

La proportion d'entreprises qui comptaient un employé ayant touché des prestations de revenu de l'assurance-emploi a diminué de 1,9 point de pourcentage en 2010, représentant ainsi 31,9 % de toutes les entreprises¹¹¹. Le tableau 16 illustrant le recours aux prestations de revenu dans les entreprises (c.-à-d. l'usage qu'en font leurs employés), montre qu'entre 2005 et 2007, avant la récession de la fin des années 2000, la proportion d'entreprises comptant des employés qui touchaient des prestations de revenu de l'assurance-emploi a diminué, pour augmenter à nouveau en 2008 et en 2009, pendant la récession. Cette hausse s'explique en grande partie par le recours aux prestations d'assurance-emploi régulières. La proportion d'entreprises comptant un employé qui touchait des prestations régulières s'établissait à 27,2 % en 2010, par rapport à 29,3 % en 2009. Sur les 314 800 entreprises qui comptaient au moins un employé ayant touché des prestations de revenu de l'assurance-emploi, il y en avait 268 100, soit 85,2 %, dont au moins un employé avait reçu des prestations régulières. En 2010, 143 400 entreprises avaient au moins un employé ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi, soit 14,5 % de toutes les entreprises en exploitation. Même si cette proportion a augmenté légèrement en 2009 (pour atteindre 15,0 %), elle est demeurée relativement stable depuis 2004.

TABLEAU 16

Recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi selon l'entreprise et au sein des entreprises

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations de revenu de l'a.-e. (en milliers)	332,6	329,4	320,6	317,2	326,6	336,7	314,8
Proportion d'entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations de revenu de l'a.-e.	32,5 %	31,3 %	29,8 %	29,3 %	30,8 %	33,8 %	31,9 %
Proportion de travailleurs ayant touché des prestations de revenu de l'a.-e. au sein des entreprises ayant recours à ces prestations	12,8 %	12,5 %	11,9 %	11,5 %	12,7 %	14,8 %	11,9 %
Proportion de tous les travailleurs au service d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations de revenu de l'a.-e.	86,4 %	85,9 %	85,3 %	85,3 %	86,2 %	87,7 %	86,9 %
Proportion de toutes les cotisations d'assurance-emploi versées par des entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations de revenu de l'a.-e.	90,8 %	90,5 %	89,9 %	89,8 %	90,7 %	92,0 %	91,1 %

Source : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

¹¹¹ 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.

Les entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations de revenu de l'assurance-emploi représentaient 86,9 % de l'emploi total; ces entreprises et leurs employés ont versé 91,1 % de toutes les cotisations d'assurance-emploi. La proportion de travailleurs au service d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations de revenu, ainsi que la proportion des cotisations d'assurance-emploi payées par ces entreprises ont augmenté pendant la récession de la fin des années 2000, et sont demeurées supérieures aux niveaux d'avant la récession.

De plus, comme on le voit au tableau 16, au sein des entreprises ayant des employés qui ont reçu des prestations de revenu de l'assurance-emploi, 11,9 % des travailleurs¹¹² ont touché des prestations de revenu en 2010, soit 2,9 points de pourcentage de moins qu'au cours de l'exercice précédent. De la même façon, au sein des entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations régulières, 9,5 % des travailleurs en ont touché, ce qui représente une baisse de 2,2 points de pourcentage depuis 2009. Dans les entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations spéciales, 3,8 % des travailleurs en ont reçu en 2010. On dénombrait seulement 41 200 entreprises au Canada (4,2 %) ayant des employés qui avaient eu recours au régime d'assurance-emploi exclusivement pour des prestations spéciales.

Ces constatations montrent qu'il y avait moins d'entreprises en 2010 et qu'elles ont mis à pied une plus faible proportion de leurs employés durant cet exercice que pendant la récession de la fin des années 2000. Ces facteurs comptent peut-être parmi les raisons qui expliquent la diminution du recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi par les employeurs en 2010. Le prochain *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* présentera une analyse plus poussée du profil des entreprises et de leur recours à l'assurance-emploi en 2011.

2. Les entreprises et les prestations d'assurance-emploi régulières

Le recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi par les employeurs en 2010 peut également être examiné de façon plus détaillée en fonction de l'emplacement géographique de l'entreprise par

province et territoire, de sa taille et de l'industrie à laquelle elle appartient. L'analyse présentée dans cette section porte sur les prestations d'assurance-emploi régulières, qui représentent généralement près des trois quarts (75,5 % en 2011-2012) des prestations de revenu versées à des personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, plutôt que sur les prestations spéciales qui sont versées lorsqu'un événement de la vie se produit, comme la naissance ou l'adoption d'un enfant.

2.1 Les entreprises et les prestations d'assurance-emploi régulières, selon l'emplacement géographique de l'entreprise

2.1.1 Les entreprises selon leur emplacement géographique

Le tableau 17 montre que 86,5 % des entreprises au Canada se situaient¹¹³ en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique ou en Alberta en 2010. Si on compare la répartition provinciale des entreprises avec celle de la population active¹¹⁴, on constate que le nombre d'entreprises est surreprésenté en Colombie-Britannique et en Alberta et qu'il est sous-représenté en Ontario et au Québec. Dans les autres provinces, la proportion des entreprises et celle des membres de la population active sont plus ou moins équivalentes.

À l'exception des entreprises dont le siège social est à l'extérieur du Canada, le nombre d'entreprises a diminué dans toutes les provinces et territoires entre 2007 et 2010. Les provinces et territoires où la baisse du nombre d'entreprises était inférieure à la moyenne nationale (-8,8 %) étaient l'Ontario (-7,2 %), la Saskatchewan (-7,4 %), le Manitoba (-7,9 %) et le Yukon (-8,4 %).

2.1.2 Entreprises et prestations d'assurance-emploi régulières, selon l'emplacement de l'entreprise

Le tableau 18 indique que plus de la moitié des entreprises de l'Île-du-Prince-Édouard (53,5 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (53,3 %) et du Nunavut (51,7 %) avaient des employés qui ont touché des prestations régulières en 2010. En comparaison, la proportion nationale des entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations régulières était de 27,2 %. En Alberta et en Saskatchewan,

¹¹² 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 qu'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.

¹¹³ La province d'une entreprise est déterminé par l'emplacement de son siège social.

¹¹⁴ Pour les besoins de cette comparaison, on a utilisé la distribution non désaisonnalisée de la population active en janvier 2010, selon le tableau CANSIM 282-0087 de Statistique Canada. Ce tableau comprend des données sur la taille de la population active dans chaque province, mais il ne fournit pas de données équivalentes pour les territoires. La comparaison se limite donc aux provinces.

TABLEAU 17
Entreprises et population active selon la province

Province*	Répartition de la population active, janvier 2010	Répartition des entreprises	Population active - Entreprises
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3 %	1,5 %	-0,2 %
Île-du-Prince-Édouard	0,4 %	0,5 %	-0,1 %
Nouvelle-Écosse	2,7 %	2,6 %	0,1 %
Nouveau-Brunswick	2,1 %	2,3 %	-0,1 %
Québec	22,8 %	21,3 %	1,5 %
Ontario	39,1 %	35,1 %	4,0 %
Manitoba	3,5 %	3,2 %	0,3 %
Saskatchewan	3,0 %	3,4 %	-0,4 %
Alberta	11,8 %	14,3 %	-2,5 %
Colombie-Britannique	13,3 %	15,8 %	-2,5 %
Canada	100,0 %	100,0 %	0,0 %

* À l'exclusion des entreprises au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et à l'extérieur du Canada.
 Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

TABLEAU 18
Entreprises et prestations d'assurance-emploi régulières selon la province et le territoire

Province et territoire	Proportion d'entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations régulières	Proportion de travailleurs ayant touché des prestations régulières au sein d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières	Répartition des prestataires d'a.-e.	Répartition des travailleurs	Prestataires d'a.-e. - travailleurs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	53,3 %	27,3 %	3,5 %	1,2 %	2,4 %
Île-du-Prince-Édouard	53,5 %	27,5 %	1,0 %	0,3 %	0,6 %
Nouvelle-Écosse	44,8 %	13,2 %	4,4 %	3,0 %	1,5 %
Nouveau-Brunswick	48,5 %	20,1 %	4,6 %	2,0 %	2,5 %
Québec	40,1 %	12,6 %	30,6 %	22,3 %	8,3 %
Ontario	22,5 %	7,0 %	31,5 %	42,2 %	-10,6 %
Manitoba	22,8 %	7,7 %	2,6 %	3,4 %	-0,8 %
Saskatchewan	19,6 %	8,0 %	1,8 %	2,5 %	-0,7 %
Alberta	16,0 %	7,8 %	8,5 %	11,0 %	-2,5 %
Colombie-Britannique	23,4 %	9,6 %	10,6 %	11,3 %	-0,8 %
Yukon	31,2 %	11,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Territoires du Nord-Ouest	38,0 %	10,1 %	0,2 %	0,2 %	0,0 %
Nunavut	51,7 %	11,2 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
À l'extérieur du Canada	23,9 %	9,4 %	0,4 %	0,4 %	0,0 %
Canada	27,2 %	9,5 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %

* L'emplacement des prestataires d'assurance-emploi et des travailleurs a été établi en fonction de l'emplacement du siège social de l'entreprise.
 Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

les provinces qui affichaient la plus faible proportion d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières, les proportions étaient de 16,0 % et de 19,6 %, respectivement.

Parmi les entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières, l'Île-du-Prince-Édouard (27,5 %) ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador (27,3 %) affichaient les proportions les plus élevées de travailleurs ayant reçu des prestations régulières, soit environ le triple de la moyenne nationale de 9,5 %. Au Nouveau-Brunswick, où 20,1 % des travailleurs ont touché des prestations régulières, la proportion était également bien au-dessus de la moyenne nationale. Les entreprises de l'Ontario avaient la plus faible proportion de travailleurs ayant touché des prestations régulières, soit 7,0 %, suivies par les entreprises des provinces des Prairies; ces quatre provinces étaient les seules à afficher des proportions inférieures à la moyenne nationale.

Si on compare la répartition de l'emploi avec celle des demandes de prestations régulières par province et territoire, on constate que les employés des entreprises du Québec, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse étaient les plus surreprésentés par rapport aux demandeurs de prestations régulières. Les employés des entreprises de l'Ontario étaient de loin les plus sous-représentés parmi les demandeurs de prestations régulières, suivis par les employés des entreprises de l'Alberta. Dans les autres provinces et territoires, la proportion des employés dans les entreprises était plus ou moins proportionnelle à celle des demandeurs de prestations régulières.

2.2 Entreprises et prestations d'assurance-emploi régulières, selon la taille de l'entreprise

Conformément à la répartition des entreprises selon leur taille¹¹⁵ en 2009, les petites entreprises représentaient 90,2 % de toutes les entreprises au Canada en 2010. Le reste des entreprises étaient de petites à moyennes entreprises (8,0 %), des entreprises de moyenne à grande taille (1,5 %) et de grandes entreprises (0,3 %).

Le tableau 19 indique que, dans les petites entreprises et les entreprises de petite à moyenne taille, les travailleurs étaient surreprésentés par rapport aux prestataires d'assurance-emploi, tandis que les travailleurs des entreprises de moyenne à grande taille et ceux des grandes entreprises étaient sous-représentés. Par exemple, en 2010, les petites entreprises regroupaient 18,1 % des travailleurs, mais elles représentaient 30,7 % des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières; les grandes entreprises, pour leur part, représentaient 46,5 % des travailleurs, mais 30,0 % des demandeurs de prestations régulières. Ces résultats sont semblables à ceux observés dans l'analyse des prestations de revenu de l'assurance-emploi présentée dans le rapport de l'an dernier.

Ces résultats peuvent être expliqués au moyen d'une analyse du recours aux prestations régulières entre les entreprises et sein de celles-ci, selon leur taille. Tout d'abord, des prestations d'assurance-emploi régulières ont été versées à des employés dans 22,0 % des petites entreprises en 2010. En comparaison, 70,8 % des petites à moyennes entreprises et 92,9 %

TABLEAU 19

Entreprises et prestations d'assurance-emploi régulières selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Proportion d'entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations régulières	Proportion de travailleurs ayant touché des prestations régulières au sein d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières	Répartition des prestataires d'a.-e.	Répartition des travailleurs	Prestataires d'a.-e. - travailleurs (%)
Petite	22,0 %	36,0 %	30,7 %	18,1 %	12,6 %
Petite à moyenne	70,8 %	13,1 %	23,3 %	18,7 %	4,6 %
Moyenne à grande	92,9 %	8,0 %	16,1 %	16,7 %	-0,6 %
Grande	98,9 %	5,1 %	30,0 %	46,5 %	-16,5 %
Total	27,2 %	9,5 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

¹¹⁵ 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.

des entreprises de moyenne à grande taille comptaient des employés qui avaient touché des prestations régulières. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* présenteront une analyse plus poussée du recours à l'assurance-emploi du point de vue des entreprises.

Ensuite, parmi les entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières, plus ou moins un tiers des employés de petites entreprises (36,0 %) en ont reçu. Les entreprises de petite à moyenne taille affichaient également une proportion supérieure à la moyenne nationale, puisque 13,1 % de leurs employés ont touché des prestations régulières. Même si la quasi-totalité des grandes entreprises comptaient des employés ayant touché des prestations régulières en 2010, 5,1 % des travailleurs au service de ces entreprises en ont reçu. 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 en ce qui touche les grandes entreprises.

De façon générale, cette analyse du recours aux prestations d'assurance-emploi régulières selon la taille de l'entreprise laisse penser que divers facteurs contribuent à la surreprésentation des petites et des grandes entreprises par rapport aux demandeurs de prestations régulières. Dans le cas des plus petites entreprises, ce phénomène s'explique peut-être par le fait qu'elles sont moins nombreuses à recourir aux prestations régulières; cependant, compte tenu de leur plus petite taille, il est probable qu'une proportion plus élevée de leurs employés toucheront des prestations régulières. À l'opposé, il est plus probable que les grandes entreprises comptent des employés qui toucheront des prestations régulières, mais ces prestations représenteront une plus faible proportion de l'effectif.

2.3 Entreprises et prestations d'assurance-emploi régulières, selon l'industrie

Comme le montre le tableau 20, l'industrie des administrations publiques est la seule où plus de la moitié des entreprises (66,7 %) comptaient un employé ayant touché des prestations régulières. Les industries de la fabrication et de la construction venaient au deuxième rang pour ce qui est de la proportion d'entreprises au sein desquelles des employés avaient touché des prestations régulières (44,9 % et 41,8 %, respectivement). Les entreprises des administrations

publiques sont généralement très grandes, ce qui explique peut-être la forte proportion d'entreprises dans cette industrie comptant des employés qui ont touché des prestations régulières. Les industries qui affichaient les proportions les moins élevées d'entreprises où des employés avaient touché des prestations régulières, étaient celles de la gestion de sociétés et d'entreprises (11,5 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (12,8 %), et de la finance et des assurances (13,7 %).

Parmi les entreprises qui comptaient des employés ayant reçu des prestations d'assurance-emploi régulières, l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (33,0 %) et l'industrie de la construction (29,1 %) sont celles qui affichaient les plus fortes proportions de travailleurs ayant touché des prestations régulières. Par comparaison, aucune autre industrie ne comptait au-delà de 14 % d'employés ayant touché des prestations régulières. À l'opposé, dans l'industrie de la finance et des assurances, seulement 2,9 % des employés ont reçu des prestations d'assurance-emploi régulières.

Une comparaison de la répartition des demandeurs de prestations régulières et de l'emploi a révélé que les employés au service des entreprises de l'industrie de la construction étaient fortement surreprésentés parmi les demandeurs de prestations régulières. L'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, celle de la fabrication et celle des services d'enseignement venaient au deuxième rang sur le plan de la surreprésentation. Les industries saisonnières et les industries qui ont été particulièrement touchées par la récession, comme celle de la fabrication, étaient les plus surreprésentées par rapport aux demandeurs de prestations régulières en 2010. Par ailleurs, les employés dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale et dans l'industrie des administrations publiques étaient les plus sous-représentés parmi les personnes qui avaient touché des prestations régulières.

De façon générale, les données administratives montrent que tous les employeurs au sein d'une industrie n'ont pas eu recours aux prestations régulières. Selon l'industrie et les répercussions que la récession de la fin des années 2000 a eues sur elle, la mesure dans laquelle les entreprises avaient des employés ayant touché des prestations régulières et la mesure dans laquelle ces employeurs ont mis à pied des employés au sein de l'entreprise ont varié en 2010.

TABLEAU 20**Entreprises et prestations d'assurance-emploi régulières selon l'industrie**

Industrie	Proportion d'entreprises ayant des employés qui ont touché des prestations régulières	Proportion de travailleurs ayant touché des prestations régulières au sein d'entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières	Répartition des prestataires d'a.-e.	Répartition des travailleurs	Prestataires d'a.-e.-travailleurs (%)
Hébergement et services de restauration	36,9 %	8,8 %	5,5 %	7,1 %	-1,7 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	34,5 %	11,4 %	7,0 %	5,6 %	1,4 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	33,8 %	33,0 %	5,2 %	1,8 %	3,4 %
Arts, spectacles et loisirs	36,3 %	13,7 %	2,6 %	1,7 %	0,8 %
Construction	41,8 %	29,1 %	19,4 %	6,3 %	13,1 %
Services d'enseignement	33,9 %	9,7 %	9,3 %	7,7 %	1,6 %
Finance et assurances	13,7 %	2,9 %	1,3 %	4,0 %	-2,8 %
Soins de santé et assistance sociale	21,0 %	4,2 %	4,1 %	9,3 %	-5,2 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	22,7 %	4,6 %	1,0 %	2,0 %	-1,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	11,5 %	9,1 %	0,4 %	0,6 %	-0,2 %
Fabrication	44,9 %	11,0 %	12,6 %	10,0 %	2,6 %
Extraction minière	21,7 %	9,8 %	1,5 %	1,3 %	0,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,8 %	8,0 %	4,0 %	5,7 %	-1,7 %
Administrations publiques	66,7 %	4,8 %	5,5 %	9,0 %	-3,5 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	15,3 %	9,9 %	1,3 %	1,7 %	-0,3 %
Commerce	29,5 %	6,1 %	10,6 %	17,0 %	-6,4 %
Transport et entreposage	25,7 %	10,3 %	4,7 %	4,1 %	0,6 %
Services publics	34,7 %	4,0 %	0,4 %	0,7 %	-0,4 %
Autres services, sauf les administrations publiques	18,0 %	12,6 %	3,7 %	4,1 %	-0,4 %
Total	27,2 %	9,5 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %

* Les données sur les prestataires d'assurance-emploi et des travailleurs ont été établies en fonction de l'emplacement du siège social de l'entreprise.

** Le commerce comprend le commerce de gros et le commerce de détail.

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

3. Entreprises et ratios prestations-cotisations

Il est possible de comparer les cotisations d'assurance-emploi payées par une entreprise et ses employés avec les prestations de revenu touchées par les employés de cette entreprise, pour déterminer quelles entreprises font partie des cotisants nets au

régime d'assurance-emploi (auquel cas les cotisations payées sont supérieures au total des prestations de revenu touchées) ou des bénéficiaires nets du régime (auquel cas les cotisations payées sont inférieures au total des prestations de revenu touchées)¹¹⁶.

¹¹⁶ 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.

En 2010, près des trois quarts (74,4 %) des entreprises exploitées au Canada avaient un ratio prestations-cotisations (P/C) inférieur à 1. Un tel ratio indique que ces entreprises comptaient au nombre des cotisants nets du régime d'assurance-emploi, puisque le montant des cotisations versées par l'entreprise et ses employés était supérieur au montant des prestations de revenu que les employés ont reçu. En 2010, 61,4 % des entreprises n'avaient aucun employé ayant touché des prestations de revenu, et dans 13,0 % des entreprises, au moins un employé en avait touché, mais leur ratio P/C était tout de même inférieur à 1.

Parmi les entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi, 20,5 % avaient un ratio P/C variant entre 1 et 10, et 5,1 % affichaient un ratio extrêmement élevé de 10 ou plus. Dans ce dernier groupe, le nombre moyen de travailleurs par entreprise était approximativement égal au nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des employés de l'entreprise. On peut donc penser que l'entreprise avait fermé ou que tous ses employés avaient été mis à pied pendant une période donnée en 2010 et qu'ils avaient touché des prestations régulières.

3.1 Entreprises et ratios prestations-cotisations, selon l'emplacement géographique

L'analyse des ratios P/C montre également une forte corrélation entre l'emplacement géographique d'une entreprise et son statut en tant que cotisant net ou bénéficiaire nette du régime d'assurance-emploi en 2010. Comme le montre le tableau 21, les entreprises situées dans le Canada atlantique, au Québec et dans les territoires étaient plus susceptibles d'être des bénéficiaires nettes, alors que celles de l'Ontario, des Prairies et de la Colombie-Britannique étaient plus susceptibles d'être des cotisants nets. À l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve-et-Labrador, plus de la moitié des entreprises étaient des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi, car 55,9 % et 55,0 % d'entre elles, respectivement, affichaient un ratio P/C supérieur à 1.

De façon générale, cette analyse révèle que, en 2010, le recours aux prestations était considérable dans un petit nombre d'entreprises et que cette tendance se manifestait dans tous les secteurs géographiques. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* présenteront une analyse plus approfondie des tendances relatives aux ratios P/C.

TABEAU 21
Entreprises et ratios prestations-cotisations selon la province et le territoire

Province et territoire	Répartition des ratios prestations-cotisations (%)						
	0,00	0,01 - 0,99	1,00 - 9,99	≥ 10,00	Total	< 1	≥ 1
Terre-Neuve-et-Labrador	36,3 %	8,7 %	32,4 %	22,6 %	100,0 %	45,0 %	55,0 %
Île-du-Prince-Édouard	35,9 %	8,2 %	33,3 %	22,7 %	100,0 %	44,1 %	55,9 %
Nouvelle-Écosse	43,8 %	12,6 %	28,7 %	14,9 %	100,0 %	56,4 %	43,6 %
Nouveau-Brunswick	40,3 %	11,1 %	29,8 %	18,8 %	100,0 %	51,3 %	48,7 %
Québec	49,7 %	14,0 %	27,6 %	8,6 %	100,0 %	63,7 %	36,3 %
Ontario	65,4 %	13,5 %	18,2 %	3,0 %	100,0 %	78,8 %	21,2 %
Manitoba	64,0 %	15,8 %	17,9 %	2,3 %	100,0 %	79,8 %	20,2 %
Saskatchewan	67,7 %	13,0 %	16,4 %	2,8 %	100,0 %	80,7 %	19,3 %
Alberta	73,3 %	11,5 %	13,6 %	1,6 %	100,0 %	84,8 %	15,2 %
Colombie-Britannique	64,8 %	12,5 %	19,4 %	3,3 %	100,0 %	77,3 %	22,7 %
Yukon	54,1 %	11,9 %	28,9 %	5,2 %	100,0 %	66,0 %	34,0 %
Territoires du Nord-Ouest	45,8 %	18,9 %	32,8 %	2,5 %	100,0 %	64,7 %	35,3 %
Nunavut	31,8 %	19,6 %	44,7 %	3,9 %	100,0 %	51,4 %	48,6 %
À l'extérieur du Canada	63,8 %	16,3 %	16,3 %	3,6 %	100,0 %	80,2 %	19,8 %
Canada	61,4 %	13,0 %	20,5 %	5,1 %	100,0 %	74,4 %	25,6 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

3.2 Entreprises et ratios prestations-cotisations, selon la taille de l'entreprise

Comme on le voit au tableau 22, les proportions de cotisants nets dans les grandes et les petites entreprises (79,3 % et 75,6 %, respectivement) étaient plus élevées que la moyenne nationale de 74,4 %. Les moyennes entreprises, regroupant les entreprises de petite à moyenne taille et celles de moyenne à grande taille, comptaient une plus faible proportion de cotisants nets, et donc une plus forte proportion de bénéficiaires nets par rapport à la moyenne nationale.

En 2010, les entreprises les plus susceptibles de compter la plus forte proportion relative de bénéficiaires du régime d'assurance-emploi, avec un ratio P/C égal ou supérieur à 10, étaient les petites entreprises. Parmi celles-ci, 5,6 % affichaient un ratio P/C d'au moins 10. Compte tenu de la proportion inférieure à la moyenne qu'affichaient les petites entreprises qui étaient des bénéficiaires nettes, on peut en conclure que même si ces entreprises sont moins susceptibles d'être des bénéficiaires nettes du régime, elles en profitent dans une grande mesure lorsqu'elles le sont. Dans les autres entreprises de taille différente, moins de 1 % d'entre elles affichaient un ratio P/C de 10 ou plus.

Cette analyse révèle que, comme dans le cas de l'analyse des deux précédents indicateurs selon la taille de l'entreprise, une nette tendance se dégage par rapport aux différentes tailles. Plus l'entreprise est petite, moins elle est susceptible d'avoir des employés qui ont reçu des prestations de revenu de l'assurance-emploi; toutefois, les petites entreprises où travaillent des employés qui ont touché des prestations régulières sont plus susceptibles de compter une plus grande proportion d'employés qui reçoivent des prestations de

revenu et d'être des bénéficiaires nettes du régime. Il faut noter que les tendances relatives aux ratios P/C sont influencées non seulement par le nombre de demandes de prestations, mais également par la durée des prestations et les niveaux salariaux. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* analyseront plus à fond les tendances qui se dégagent des ratios P/C.

3.3 Entreprises et ratios prestations-cotisations, selon l'industrie

Selon le secteur d'activité, les entreprises dans les industries des administrations publiques et de la construction étaient les plus susceptibles d'être des bénéficiaires nettes du régime d'assurance-emploi, dans une proportion de 43,1 % et de 40,8 %, respectivement. Par comparaison, les deux dernières colonnes du tableau 23 montrent que 90,0 % des entreprises dans l'industrie de la gestion de sociétés et d'entreprises étaient des cotisants nets du régime d'assurance-emploi, et que seulement 10,0 % d'entre elles étaient des bénéficiaires nettes en 2010.

Étant donné que 5,1 % des entreprises au pays en moyenne affichaient un ratio P/C d'au moins 10, l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse comptait la plus forte proportion de ratios P/C correspondant au moins à 10. L'industrie de la construction, avec 8,5 %, était la deuxième en importance pour ce qui est de la proportion d'entreprises dont le ratio P/C était élevé. Les industries comptant une faible proportion d'entreprises dont le ratio était au moins de 10 comprenaient la gestion de sociétés et d'entreprises, la finance et les assurances, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Moins de 2 % des entreprises dans ces industries avaient un ratio P/C de 10 ou plus.

TABLEAU 22

Entreprises et ratios prestations-cotisations selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Répartition des ratios prestations-cotisations (%)						
	0,00	0,01 - 0,99	1,00 - 9,99	≥ 10,00	Total	< 1	≥ 1
Petite	67,1 %	8,5 %	18,8 %	5,6 %	100,0 %	75,6 %	24,4 %
Petite à moyenne	10,3 %	51,1 %	37,7 %	0,9 %	100,0 %	61,4 %	38,6 %
Moyenne à grande	1,5 %	67,8 %	29,9 %	0,7 %	100,0 %	69,3 %	30,7 %
Grande	0,4 %	78,9 %	20,3 %	0,4 %	100,0 %	79,3 %	20,7 %
Total	61,4 %	13,0 %	20,5 %	5,1 %	100,0 %	74,4 %	25,6 %

Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

TABLEAU 23**Entreprises et ratios prestations-cotisations selon l'industrie**

Industrie	Répartition des ratios prestations-cotisations (%)						
	0,00	0,01 - 0,99	1,00 - 9,99	≥ 10,00	Total	< 1	≥ 1
Hébergement et services de restauration	45,0 %	21,0 %	26,5 %	7,4 %	100,0 %	66,1 %	33,9 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	54,3 %	12,4 %	26,7 %	6,5 %	100,0 %	66,8 %	33,2 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	58,7 %	5,0 %	19,8 %	16,4 %	100,0 %	63,8 %	36,2 %
Arts, spectacles et loisirs	55,2 %	9,8 %	27,7 %	7,3 %	100,0 %	65,0 %	35,0 %
Construction	47,6 %	11,6 %	32,3 %	8,5 %	100,0 %	59,2 %	40,8 %
Services d'enseignement	55,8 %	18,9 %	22,8 %	2,5 %	100,0 %	74,7 %	25,3 %
Finance et assurances	77,0 %	11,8 %	9,7 %	1,6 %	100,0 %	88,8 %	11,2 %
Soins de santé et assistance sociale	64,7 %	14,9 %	18,6 %	1,8 %	100,0 %	79,7 %	20,3 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	67,3 %	15,6 %	14,3 %	2,7 %	100,0 %	82,9 %	17,1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	82,5 %	7,6 %	8,6 %	1,4 %	100,0 %	90,0 %	10,0 %
Fabrication	39,2 %	23,5 %	31,9 %	5,4 %	100,0 %	62,7 %	37,3 %
Extraction minière	69,8 %	12,7 %	15,0 %	2,5 %	100,0 %	82,5 %	17,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	79,2 %	8,2 %	10,4 %	2,2 %	100,0 %	87,4 %	12,6 %
Administrations publiques	23,4 %	33,4 %	38,8 %	4,3 %	100,0 %	56,9 %	43,1 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	76,7 %	8,1 %	12,2 %	3,0 %	100,0 %	84,8 %	15,2 %
Commerce*	56,1 %	18,4 %	21,4 %	4,0 %	100,0 %	74,5 %	25,5 %
Transport et entreposage	65,5 %	10,4 %	19,0 %	5,1 %	100,0 %	75,9 %	24,1 %
Services publics	51,6 %	28,6 %	15,9 %	4,0 %	100,0 %	80,2 %	19,8 %
Autres services, sauf les administrations publiques	70,6 %	9,5 %	15,9 %	3,9 %	100,0 %	80,1 %	19,9 %
Total	61,4 %	13,0 %	20,5 %	5,1 %	100,0 %	74,4 %	25,6 %

* Le commerce comprend le commerce de gros et le commerce de détail.
Sources : Données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC.

Dans l'ensemble, ces constatations semblent indiquer que les ratios P/C varient d'une entreprise à l'autre dans les industries. Par exemple, plus de la moitié des entreprises de la construction étaient des cotisants nets — au point d'avoir un ratio nul — alors que les autres étaient des bénéficiaires nettes. L'analyse montre en outre une forte concentration du recours aux prestations dans un petit nombre d'entreprises de la construction qui affichaient un ratio P/C de 10 ou plus. On a constaté que l'ensemble des industries pouvaient regrouper à la fois un grand nombre de cotisants nets

et une concentration de bénéficiaires nets dont le ratio P/C était supérieur à 10, et qu'on pouvait faire la même observation dans tous les secteurs géographiques et toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Il faut savoir que les tendances par rapport aux ratios P/C sont influencées non seulement par le nombre de demandes, mais aussi par la durée des prestations et les niveaux salariaux. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* présenteront une analyse plus poussée des tendances relatives aux ratios P/C.

VII. FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi est financé entièrement par les contributions des travailleurs et des employeurs, c'est-à-dire 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 concurrence du MRA. Les cotisations que versent les employeurs correspondent à 1,4 fois celles des travailleurs. En 2012, les cotisations des travailleurs ont augmenté pour s'établir à 1,83 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, par rapport à 1,78 \$ en 2011 et à 1,73 \$ en 2009 et en 2010. Les cotisations des employeurs sont donc passées à 2,56 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable en 2012, par rapport à 2,49 \$ en 2011.¹¹⁷

Selon les Comptes publics du Canada de 2012, en 2011-2012, les dépenses de l'assurance-emploi (19 677 milliards de dollars) ont dépassé de 0,551 milliard le total des revenus de l'assurance-emploi (19 009 milliards de dollars) et du financement supplémentaire consenti par le gouvernement du Canada (0,118 milliard de dollars). Le déficit cumulé inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi se chiffrait à 7 948 milliards de dollars le 31 mars 2012. 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.

¹¹⁷ Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC), 2013 *Taux de cotisation d'assurance-emploi – Rapport du Conseil d'administration de l'OFAEC* (Ottawa : OFAEC, Septembre 2012).

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 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, les programmes pancanadiens et les fonctions du Service national de placement (SNP).

Ce chapitre fournit de l'information sur les programmes offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de l'exercice 2011-2012. La section I présente une vue d'ensemble des programmes semblables aux PEMS qu'offrent les gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'ensemble du pays, conformément aux Ententes de développement sur le marché du travail (EDMT) conclues avec le gouvernement du Canada. Cette analyse inclut également les clients ayant été appuyés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi par l'entremise des 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 provinciaux et territoriaux, selon les priorités en matière d'emploi et la situation du marché du travail propre à chaque administration. Cette année, une nouvelle composante s'est ajoutée à la section III, à savoir la première analyse quantitative annuelle des impacts et des résultats nets des PEMS à moyen terme à l'échelle nationale. La section IV porte sur les activités pancanadiennes réalisées par RHDC, qui ne sont pas visées par les EDMT, ainsi que sur l'administration de certaines fonctions du SNP.

Notes à l'intention des lecteurs

- i. Les données qui ont servi à l'analyse des activités liées aux PEMS ont été recueillies auprès des provinces, des territoires, et des signataires des

ententes 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 2007-2008 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, les moyennes historiques, ainsi que les sommets et les creux atteints est la période de dix ans allant de 2002-2003 à 2011-2012.
- 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).

I. APERÇU POUR L'ENSEMBLE DU PAYS

En 2011-2012, le niveau d'activité des programmes semblables aux PEMS (clients servis, interventions et dépenses, ainsi que les principaux indicateurs de rendement) a décliné dans la plupart des régions du pays, pour revenir à un niveau égal ou approchant celui atteint en 2007-2008, avant la récession. Cette baisse est attribuable à deux facteurs, soit le retour à une situation du marché du travail plus favorable et la fin du financement offert dans le cadre du Plan d'action économique (PAE).

Situation du marché du travail

Dans plusieurs régions du pays, on a vu la situation du marché du travail s'améliorer de façon constante en 2011-2012, avec une croissance moyenne de 1,3 % du taux d'emploi à l'échelle nationale. Des marchés du travail plus vigoureux ont généralement pour effet de réduire la demande de formation, notamment de la part des prestataires actifs qui ont des liens étroits avec le marché du travail. Ces personnes sont plus susceptibles d'être passablement prêtes à travailler, et d'être ainsi plus aptes à tirer parti des nouvelles perspectives d'emploi ou d'avoir recours à de courtes interventions des Services d'aide à l'emploi (SAE), plutôt que d'opter pour des interventions à long terme rattachées aux prestations d'emploi.

Financement du PAE

du Canada a annoncé son Plan d'action économique (PAE), qui prévoyait des mesures visant à soutenir temporairement les travailleurs en chômage. Dans le cadre du PAE, le gouvernement a injecté une somme additionnelle de 500 millions de dollars au cours des exercices financiers 2009-2010 et 2010-2011, afin d'accroître le financement régulier des EDMT. Les provinces et les territoires ont utilisé ces fonds, dont la somme représentait une hausse de 24 % du financement régulier des EDMT pour les deux années financières, de façon à répondre à la demande croissante de programmes d'emploi qu'a engendrée le repli économique. En 2011-2012, les ressources affectées aux EDMT sont revenues à leur niveau régulier.

Cette année, les provinces et les territoires ont aidé 646 295 clients à se préparer au marché du travail, ainsi qu'à décrocher et à conserver un emploi. Comme on s'y attendait, l'amélioration du marché du travail et la reprise du niveau de financement régulier ont

eu pour effet de réduire de 14,5 % le nombre de clients comparativement à 2010-2011. Celui-ci était néanmoins beaucoup plus élevé que le nombre de personnes qui ont bénéficié de services en 2007-2008 (612 622), avant l'instauration du PAE. Les clients ont pris part à 962 673 interventions, ce qui représente une diminution de 18,1 % sur 12 mois, mais ce nombre se compare tout de même à celui de 2007-2008. Bien que la gamme d'interventions liées aux prestations d'emploi et aux SAE n'ait pas changé par rapport à l'exercice 2010-2011, la part des SAE sur l'ensemble des interventions était beaucoup plus élevée que la moyenne historique, puisqu'elle a augmenté de 3,7 points de pourcentage si on la compare au niveau d'avant la récession. Parallèlement, l'intérêt accru envers la formation en apprentissage a fait en sorte que le nombre d'interventions rattachées au volet apprentis du Développement des compétences était analogue ou supérieur au niveau d'avant la récession dans la plupart des régions du pays. À l'inverse, les interventions liées au volet régulier du Développement des compétences ont atteint leur plus bas niveau en dix ans, représentant ainsi la plus faible part des interventions liées aux prestations d'emploi au cours de la dernière décennie. Le total des dépenses consacrées aux programmes semblables aux PEMS a diminué de façon plus marquée que le nombre de clients servis et d'interventions, ayant chuté de 19,1 % pour se chiffrer à 2,1 milliards de dollars.

1. Le marché du travail canadien

Comme on l'a vu précédemment, le marché du travail a repris de la vigueur au pays en 2011-2012. La population active s'est légèrement accrue (+0,8 %) et l'emploi a poursuivi la remontée amorcée en 2010-2011, avec une hausse de 1,3 % qui a porté le nombre de travailleurs à 17 345 900. Il s'agit du plus haut niveau observé depuis le début de la série temporelle en 1976-1977. Dans l'ensemble du pays, 11 administrations ont aussi atteint un sommet à cet égard. Au Canada, les gains sur le plan de l'emploi ont été réalisés du côté des emplois à temps plein, ce qui a permis de compenser la légère perte d'emplois à temps partiel. Étant donné que la croissance de l'emploi a été supérieure à celle de la population active, le chômage a diminué et le taux de chômage au pays a reculé de 0,5 point de pourcentage, pour s'établir à 7,4 %. Dans neuf administrations, les taux de chômage sont demeurés stables ou ont fléchi par rapport l'année précédente.

Canada

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 646 295		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
416 935 ↓	214 587 ↓	14 773 ↑
Actifs	Anciens	Clients non assurés
50,6 % ↑	16,2 % ↑	33,2 % ↓
Jeunes(15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés(55+)
19,8 % ↑	69,9 % –	10,2 % ↑

Interventions : 962 673		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	159 279	18,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	788 779	18,3 % ↓
Échelle pancanadienne	14 615	8,5 % ↓

Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	16,8 %	0,0 –
Mesures de soutien : SAE	83,2 %	0,0 –

Dépenses : 2 092,3 million \$ ²		
	Total	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	1 220,6 M\$	18,2 % ↓
Mesures de soutien : SAE	565,8 M\$	26,0 % ↓
PMT et R et I	149,0 M\$	12,5 % ↓
Échelle pancanadienne	156,9 M\$	2,0 % ↓

Gestion fondée sur les résultats	
Indicateur	Nombre réel
Prestataires actifs servis	326 892
Retours au travail	185 029
Prestations non versées (millions \$)	1 002,9 \$

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.

2. Profil et taux d'activité des clients

Comme il a été mentionné, le nombre de clients servis a diminué de 14,5 % par rapport à l'exercice précédent, et la composition des groupes de clients servis selon le type, l'âge et la catégorie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi a également changé.

2.1 Types de clients

Trois types de clients ont bénéficié des PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. En 2011-2012, la répartition des clients servis selon le type a continué de changer, puisqu'on a observé une demande accrue de la part des anciens prestataires et des clients non assurés, qui s'inscrit dans une tendance à long terme.

Les prestataires actifs, dont la demande de prestations en vertu de la partie I de l'assurance-emploi est toujours active, ont généralement des liens récents et plus solides avec le marché du travail. Habituellement, ils sont aptes à retourner au travail plus rapidement que les personnes ayant été peu actives sur le marché de l'emploi. Les prestataires actifs sont souvent à la recherche d'interventions de courte durée relevant de la partie II de l'assurance-emploi.

En tout, 326 892 prestataires actifs ont bénéficié des PEMS, ce qui représente une baisse de 12,2 % sur 12 mois et qui témoigne du fait que le marché du travail a repris de la vigueur, comme il a déjà été mentionné. Même si, comparativement à l'exercice précédent, la proportion de prestataires actifs a légèrement augmenté par rapport à l'ensemble des clients servis, elle a considérablement décliné à plus long terme, en passant d'un sommet de 63,3 % en 2003-2004 à 50,6 % cette année.

Les anciens prestataires ne peuvent plus bénéficier de la partie I de l'assurance-emploi, mais ils restent admissibles à la partie II s'ils satisfont à certains critères¹. Étant donné que les anciens prestataires ne reçoivent aucun soutien du revenu relevant de la partie I et qu'ils sont entièrement pris en charge par la partie II, les dépenses rattachées aux programmes semblables aux PEMS ont augmenté de manière démesurée vu leur taux de participation.

¹ L'article 58 de la Loi sur l'assurance-emploi fournit une description détaillée des anciens prestataires.

En 2011-2012, le nombre d'anciens prestataires a décliné de 8,3 %, pour s'établir à 104 816. La proportion de ce groupe de clients représentait néanmoins un sommet inégalé en dix ans puisqu'ils comptaient pour 16,2 % de l'ensemble des clients servis.

Les clients non assurés n'ont pas de liens significatifs ou récents avec le marché du travail. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et des personnes qui étaient anciennement des travailleurs autonomes. Ces clients n'ont pas droit aux prestations d'emploi relevant de la partie II de l'assurance-emploi, mais ils peuvent bénéficier des services offerts dans le cadre des SAE.

Le nombre de clients non assurés qui ont reçu des services a chuté de 20,3 %, pour s'établir à 214 587, et leur proportion est passée de 35,6 % à 33,2 %. En dépit de cette baisse sur 12 mois, leur proportion s'est maintenue à la hausse au cours des dix dernières années, s'avérant maintenant beaucoup plus élevée que la norme pour ce groupe.

2.2 Répartition selon l'âge²

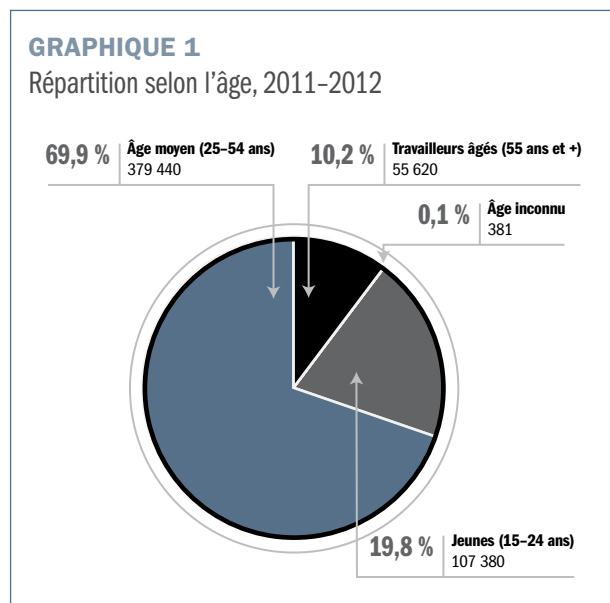
La répartition des clients selon l'âge a légèrement changé en 2011-2012. Le taux de participation des jeunes (15 à 24 ans) s'est quelque peu accru par rapport à l'exercice précédent, et leur proportion, qui a augmenté peu à peu au cours des dernières années, a grimpé à 19,8 %. De même, les travailleurs âgés

(55 ans et plus) comptent dorénavant pour une plus forte proportion de tous les clients servis, ayant atteint cette année un pourcentage de 10,2 % qui constitue un sommet inégalé en dix ans. La proportion des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) s'est abaissée au cours des cinq dernières années, passant d'un point culminant de 73,0 % en 2006-2007 à 69,9 % en 2011-2012. Ces changements concordent avec les taux de chômage observés chez ces groupes : la proportion de jeunes et de travailleurs âgés par rapport à l'ensemble des chômeurs au pays s'est accentuée, tandis que le taux de chômage chez les travailleurs d'âge moyen a régressé lorsque la conjoncture économique s'est améliorée.

2.3 Groupes désignés³

Pour veiller à ce que les principes d'équité soient appliqués dans le cadre des programmes semblables aux PEMS, RHDCC suit de près la participation des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des membres des minorités visibles.

- Les femmes ont pris part à 430 405 interventions en 2011-2012, en baisse de 18,2 % par rapport à l'exercice précédent. Elles représentaient 46,7 % de tous les participants, un pourcentage qui n'a guère changé quand on le compare à celui de 2010-2011, mais qui est supérieur à leur proportion par rapport au nombre de chômeurs au pays (44,6 %).
- Les personnes handicapées ont participé à 55 580 interventions, soit 14,3 % de moins qu'en 2010-2011. Malgré cette baisse, ce groupe de clients formait 6,0 % de l'ensemble des participants en 2011-2012, ce qui constitue la plus forte proportion enregistrée depuis 2007-2008.
- Les Autochtones ont bénéficié de 56 316 interventions, ce qui représente un recul de 15,0 % sur 12 mois. La part des interventions de ce groupe sur l'ensemble est demeurée à 6,1 %.
- Les membres des minorités visibles ont participé à 49 546 interventions, en baisse de 30,9 % comparativement à 2010-2011. Après avoir grimpé à 6,4 % l'an dernier, la proportion de ce groupe par rapport à l'ensemble des interventions est presque retombée au niveau d'avant la récession, avec 5,4 %.



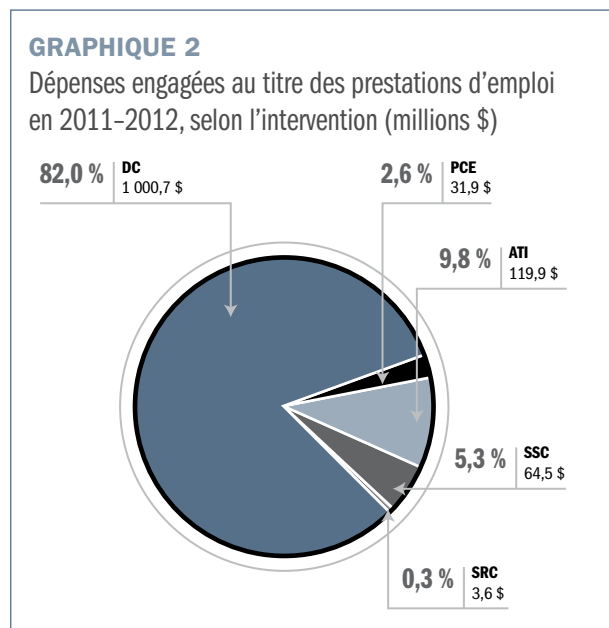
² La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe. En conséquence, les données sur les clients que renferme le graphique 1 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

³ Cette information est recueillie à l'étape de l'intervention et provient de l'ensemble des données sur les participants. Ceux-ci 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.

3. Interventions : Prestations d'emploi⁴

Les prestations d'emploi, auxquelles seuls les prestataires actifs et les anciens prestataires ont droit, impliquent généralement des interventions à long terme dont la durée va de plusieurs semaines à au-delà d'un an. Les prestations d'emploi comprennent les volets régulier et apprentis du Développement des compétences, 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). Une nouvelle composante s'est ajoutée au programme du Développement des compétences en 2011-2012, à savoir le volet groupe. Il est prévu que certaines administrations commenceront à offrir des interventions dans le cadre du volet groupe du DC en 2012-2013.

En 2011-2012, les interventions liées aux prestations d'emploi ont décliné de 18,1 %, pour s'établir à 159 279 interventions. Cette baisse témoigne du fait qu'on délaisse les interventions à plus long terme en vue d'effectuer plus rapidement un retour au travail. Les prestations d'emploi regroupaient 16,8 % de toutes les interventions liées aux PEMS en 2011-2012. Cette proportion est demeurée la même que l'année précédente, mais elle est beaucoup moindre que la moyenne historique. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 18,2 %, pour se chiffrer à 1,22 milliard de dollars.



3.1 Développement des compétences

En 2011-2012, les interventions offertes dans le cadre du volet régulier du Développement des compétences ont chuté de 31,1 %, atteignant ainsi un creux inégalé en dix ans (65 234), tandis que celles liées au volet apprentis ont reculé de 3,9 % avec 61 575 interventions, ce qui représente le plus faible nombre depuis les quatre dernières années. Depuis longtemps, le DC est le programme comptant le plus grand nombre d'interventions offertes au titre des prestations d'emploi et dont les dépenses sont les plus considérables. Cette tendance s'est maintenue en 2011-2012 malgré les baisses enregistrées sur 12 mois. Le DC comptait pour 79,6 % des interventions liées aux prestations d'emploi, en baisse par rapport à 81,6 % l'an dernier. Les dépenses à ce chapitre, qui ont diminué de 19,9 % pour se chiffrer à un milliard de dollars, représentaient 82,0 % des dépenses relatives aux prestations d'emploi. Il s'agit d'un léger recul par rapport à 83,6 %.

Les PEMS dans les faits : Développement des compétences

Une prestataire de la Colombie-Britannique a présenté une demande pour obtenir des fonds du DC afin de suivre un programme collégial devant mener à un certificat. Un trouble d'apprentissage non diagnostiqué s'est avéré être un obstacle à sa réussite, mais le counselling et l'aide qu'elle a reçus lui ont permis de poursuivre son programme. La formation de cette cliente a duré un peu plus longtemps, mais celle-ci est tout de même parvenue à atteindre son objectif professionnel en obtenant son certificat.

Le Manitoba s'emploie à améliorer l'accès à l'apprentissage dans les métiers désignés Sceau rouge, aux compétences essentielles et aux possibilités de formation préalables à l'emploi dans les régions rurales, nordiques et éloignées. Les occasions de formation et d'emploi sont concentrées dans le secteur minier et la construction de routes et de barrages dans le Nord. En 2011-2012, le lancement d'AccèsManitoba a donné un nouvel élan aux apprentis de la province et à leurs employeurs. Il s'agit d'un mode de prestation de services en ligne axés sur le client, qui permet aux entreprises, aux entrepreneurs et aux particuliers de s'inscrire à des programmes en présentant une demande en ligne.

⁴ Les interventions liées au Supplément de retour au travail au Québec sont dorénavant inscrites au titre des prestations d'emploi, ce qui a une incidence sur les comparaisons à long terme.

3.2 Subventions salariales ciblées

Le recours aux SSC s'est accru en 2011-2012, le nombre d'interventions ayant augmenté de 7,7 % pour passer à 13 404. La proportion des SSC par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi a aussi connu une hausse, en grim pant de 6,4 % à 8,4 % en douze mois. La plus grande partie de cette augmentation a été enregistrée en Ontario, car plusieurs provinces et territoires accusaient une baisse sur 12 mois à ce chapitre. Les dépenses rattachées aux SSC ont diminué de 14,9 %, pour se chiffrer à 64,5 millions de dollars, ce qui reflète la baisse importante du coût moyen par intervention dans la plupart des provinces et des territoires. Ce déclin s'explique en partie par la plus courte durée des interventions des SSC, en moyenne, car les employeurs requièrent moins d'incitatifs pour embaucher des travailleurs peu spécialisés lorsque le marché du travail est plus vigoureux.

Les PEMS dans les faits : Subventions salariales ciblées

L'Ontario a intégré à son nouveau mode de prestation de services d'emploi le programme Placement avec mesures incitatives. Les clients admissibles sont directement aiguillés vers un placement approprié qui leur permettra d'acquérir une expérience enrichissante en milieu de travail. Grâce à ce nouveau mode de prestation, l'Ontario est venu en aide à un nombre accru de clients : en 2011-2012, le nombre d'interventions semblables aux SSC a plus que doublé dans la province par rapport à 2010-2011, en passant de 1 126 à 2 335 interventions (+ 1 209).

3.3 Aide au travail indépendant

Le nombre de participants à l'ATI a considérablement diminué en 2011-2012 (-30,6 %), pour atteindre son plus bas niveau en dix ans (7 967). Les interventions de l'ATI représentaient 5,0 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi, un recul de 5,9 % par rapport à l'an dernier. Parallèlement, les dépenses engagées au titre de l'ATI ont diminué de 3,1 %, pour s'établir à 119,9 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Aide au travail indépendant

Dans les Territoires du Nord-Ouest, les clients qui optent pour le travail autonome comme choix de carrière ou qui désirent lancer leur propre entreprise bénéficient d'un soutien. Ce soutien inclut notamment les allocations de subsistance et de déplacement, les frais de cours et de garde d'enfants, l'équipement et le soutien spéciaux, ainsi que l'encadrement fourni par un spécialiste en entreprise qualifié. En 2011-2012, un client était frustré de ne pas pouvoir trouver et conserver un emploi à long terme. Grâce à l'aide et aux recommandations d'un conseiller en affaires, et au soutien financier qu'il a obtenu, il a élaboré un plan d'affaires et il exploite maintenant avec succès une entreprise de nettoyage résidentiel et commercial.

3.4 Partenariats pour la création d'emplois

En tout, 3 463 interventions liées aux PCE ont été réalisées en 2011-2012, ce qui représente une diminution de 19,1 % sur 12 mois. Depuis 2002-2003, cette catégorie d'interventions a chuté de 67,1 %. La proportion des PCE par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations a aussi régressé, en passant de 5,7 % en 2002-2003 à 2,2 %. Les dépenses engagées au titre des PCE ont fléchi de 22,1 %, pour s'établir à 31,9 millions de dollars.

3.5 Suppléments de revenu ciblés

Le Québec offre des programmes semblables aux SRC par l'intermédiaire du Supplément de retour au travail. Il s'agit d'un programme qui fournit un soutien financier aux participants pour couvrir des dépenses liées à leur retour au travail, comme le coût de nouveaux outils ou de vêtements. Cette prestation semblable aux SRC est venue en aide à 7 636 participants en 2011-2012, soit à 1,0 % de plus par rapport à l'exercice précédent. Les dépenses engagées par le Québec au titre de cette prestation se sont élevées à 3,6 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 6,5 %.

4. Interventions : Mesures de soutien

Les mesures de soutien prévues par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* englobent les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT), ainsi que 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 de RHDCC (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 pas rattachés aux services offerts directement aux clients et qu'ils n'impliquent par le fait même aucun participant ni intervention.

4.1 Interventions des SAE

Afin d'aider toutes les personnes en chômage, les provinces et territoires conçoivent et fournissent des services semblables aux SAE. Ces interventions s'inscrivent habituellement dans l'une des trois catégories suivantes : services d'emploi, services de groupe et counselling individuel.

En tout, 788 799 interventions liées aux SAE ont été réalisées en 2011-2012. Même s'il s'agit d'une baisse de 18,3 % par rapport à l'exercice précédent, cette proportion est nettement supérieure aux niveaux observés dans les années qui ont précédé la récession. Les dépenses consacrées aux SAE se sont abaissées de 26,0 %, pour se chiffrer à 565,8 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Dans les régions du Dehcho et de North Slave, dans les Territoires du Nord-Ouest, le Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest a reçu des fonds des SAE qui ont permis d'enrichir les programmes d'emploi en vigueur et d'offrir aux gens d'expression française des services complets et de haute qualité.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

En 2011-2012, la Colombie-Britannique s'apprêtait à mettre sur pied un nouveau réseau regroupant 85 centres de services d'emploi WorkBC et 114 bureaux satellites, qui fourniront un éventail complet de programmes d'emploi facilement et rapidement accessibles grâce à un guichet unique. Des conseillers en emploi offriront une gamme de services aux chercheurs d'emploi, depuis l'évaluation des besoins jusqu'à la rédaction d'un c.v., et les renseigneront sur la formation supplémentaire ou l'acquisition d'autres compétences qui pourraient les aider à avoir plus de succès dans leur recherche. Les personnes qui habitent dans de petites collectivités, ainsi que des groupes particuliers (dont les immigrants, les jeunes, les Autochtones, les francophones, les personnes aux prises avec de multiples obstacles, les victimes de violence et/ou d'abus, les personnes handicapées et les gens vivant en région rurale ou éloignée) auront accès à l'ensemble complet des services d'emploi.

4.1.1 Services d'emploi

En 2011-2012, le nombre d'interventions relevant des Services d'emploi s'est élevé à 492 394, ce qui représente 19,3 % de moins que l'année précédente mais 10,7 % de plus qu'avant la récession. Les Services d'emploi regroupent généralement la majorité des interventions relevant des SAE, une tendance qui s'est maintenue en 2011-2012 puisque cette catégorie d'interventions comptait pour 62,4 % de l'ensemble des interventions liées aux SAE.

4.1.2 Services de groupe

Avec 40 391 interventions, les services de groupe accusaient une baisse de 21,4 % sur 12 mois, mais leur nombre était néanmoins de 12,8 % supérieur au niveau d'avant la récession. La proportion des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions liées aux SAE a légèrement fléchi, en passant de 5,3 % en 2010-2011 à 5,1 %.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Les fonds des SAE aident plusieurs agences et organisations néo-écossaises à offrir des services dans les Centres de ressources en emploi, des services de gestion de cas et des ateliers dans l'ensemble de la province. Un travailleur de longue date ne possédant aucun diplôme d'études ni certificat a cherché à obtenir de l'aide auprès d'un Centre de ressources en emploi local. À la suite d'évaluations, de recherches et de conversations avec des employeurs et avec des employés d'établissement de formation, et de l'assistance professionnelle que lui a offerte le personnel du Centre, il croyait que l'exercice d'un métier lui plairait bien. Son plan d'action était le suivant : s'il terminait ses études secondaires à l'Éducation des adultes en se concentrant sur les sciences et les mathématiques, il serait admissible à un programme de formation dans les métiers et à un soutien financier pendant ses études. Il est celui qui a prononcé le discours d'adieu à l'issue de son programme, et il est maintenant en voie d'embrasser une nouvelle carrière.

4.1.3 *Counselling individuel*

Le nombre d'interventions en counselling individuel a chuté de 15,6 % pour passer à 255 994 interventions. Le counselling individuel représentait 32,5 % de toutes les interventions liées aux SAE, en hausse de 31,4 % par rapport à l'an dernier.

4.2 Partenariats du marché du travail

Les PMT sont conçus pour permettre aux employeurs, aux associations d'employeurs et d'employés, aux groupes communautaires et aux collectivités de travailler de concert à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies pour faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre et pour répondre aux besoins en matière de ressources humaines. En 2011-2012, les provinces et les territoires ont consacré 147,2 millions de dollars aux PMT, ce qui représente une baisse de 12,5 % par rapport à l'exercice précédent.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Avec une économie qui évolue et des milieux de travail qui s'adaptent en conséquence, les femmes du Nouveau-Brunswick doivent faire preuve de résilience pour affronter ces temps difficiles et acquérir de nouvelles compétences en vue d'exceller dans leur milieu de travail. Afin de comprendre et d'analyser les besoins des dirigeantes en matière d'apprentissage et de perfectionnement, de manière à ce que ces besoins se traduisent par des mesures concrètes pour le développement du leadership, le Nouveau-Brunswick a eu recours aux fonds des PMT en vue de soutenir trois groupes de discussion provinciaux. Ceux-ci ont mené à la création d'un conseil consultatif provincial formé d'organisations de femmes du Nouveau-Brunswick jouant un rôle de premier plan, qui avait pour but de favoriser le développement de programmes pouvant répondre aux besoins recensés lors des groupes de discussion, et d'élaborer des stratégies de financement et de promotion.

En Ontario, des fonds des PMT ont permis au Conseil des ressources humaines de l'automobile (CRHA) de fournir des outils et des ressources aux travailleurs déplacés de l'industrie de la construction de véhicules (travailleurs actuels et futurs), afin qu'ils puissent s'adapter aux changements de leur environnement de travail et qu'ils ne cessent d'améliorer leurs connaissances, leurs habiletés et leurs compétences dans le contexte d'un apprentissage continu.

4.3 Recherche et Innovation

Les initiatives de R et I visent 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 productifs sur le marché du travail. En 2011-2012, les provinces et les territoires ont investi 1,8 million de dollars dans les initiatives de R et I, soit 11,5 % de moins qu'en 2010-2011.

Les PEMS dans les faits : Recherche et Innovation

Le Manitoba a employé des fonds de la R et I pour mener une évaluation portant sur les besoins des principaux groupes de clients qui ont recours aux services en lien avec le marché du travail. Les buts de ce projet étaient de présenter une perspective des besoins et des caractéristiques des groupes de clients manitobains, et d'orienter le développement des programmes et des politiques à venir, ainsi que l'affectation des ressources. Les principaux objectifs de la recherche consistaient à : déterminer les principaux groupes de clients du Manitoba et définir leurs caractéristiques, puisque ces éléments ont un lien avec les besoins en matière de services; déterminer dans quelle mesure la province répond aux besoins des clients sur le plan des services d'emploi; et analyser le niveau de la demande de programmes et de services selon la catégorie de clients, y compris les tendances démographiques et les besoins des employeurs. Récemment, le Manitoba a reçu le rapport final qui renferme les conclusions détaillées de la recherche. La province se sert des résultats de cette étude pour guider l'élaboration de modèles de prestation de services améliorés, afin de répondre plus efficacement aux besoins de ses clients par rapport à la demande sur le marché du travail.

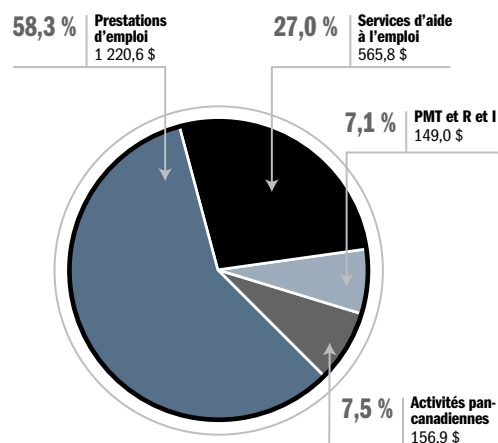
5. Dépenses

Comme il a été mentionné précédemment, les dépenses nationales, qui se sont chiffrées à 2,1 milliards de dollars, ont surtout été consacrées aux investissements dans les programmes offerts directement aux chômeurs par le biais des prestations d'emploi et des SAE. Cette somme comprend également les dépenses rattachées aux deux mesures de soutien qui ne visent pas directement les clients, à savoir les PMT et la R et I, et aux activités pancanadiennes qui sont décrites à la section IV du présent chapitre.

Les dépenses réelles pour chaque catégorie de programme ont diminué en 2011-2012. Les prestations d'emploi, qui constituaient toujours la plus forte proportion des dépenses avec 58,3 % de l'ensemble, ont augmenté par rapport à 57,7 % l'an dernier. De même, la part des activités pancanadiennes est passée de 6,2 % à 7,5 %, et celle regroupant les

GRAPHIQUE 3

Dépenses engagées au titre des PEMS, 2011-2012 (millions \$)



PMT et la R et I, de 6,6 % à 7,1 %. La part des SAE par rapport à l'ensemble des dépenses a légèrement diminué, pour passer de 29,5 % à 27,0 %.

6. Principaux indicateurs de rendement⁵

RHDCC surveille les résultats des programmes semblables aux PEMS qu'offrent les provinces et les territoires à l'aide de trois indicateurs de rendement clés :

- le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont reçu des services;
- le nombre de clients de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention⁶;
- le montant des prestations d'assurance-emploi non versées au titre de la partie I en raison des retours au travail.

Les trois indicateurs ont décliné par rapport à l'exercice précédent, les résultats de 2011-2012 se rapprochant davantage de ceux de 2007-2008, avant la récession, comme l'illustre le graphique 4.

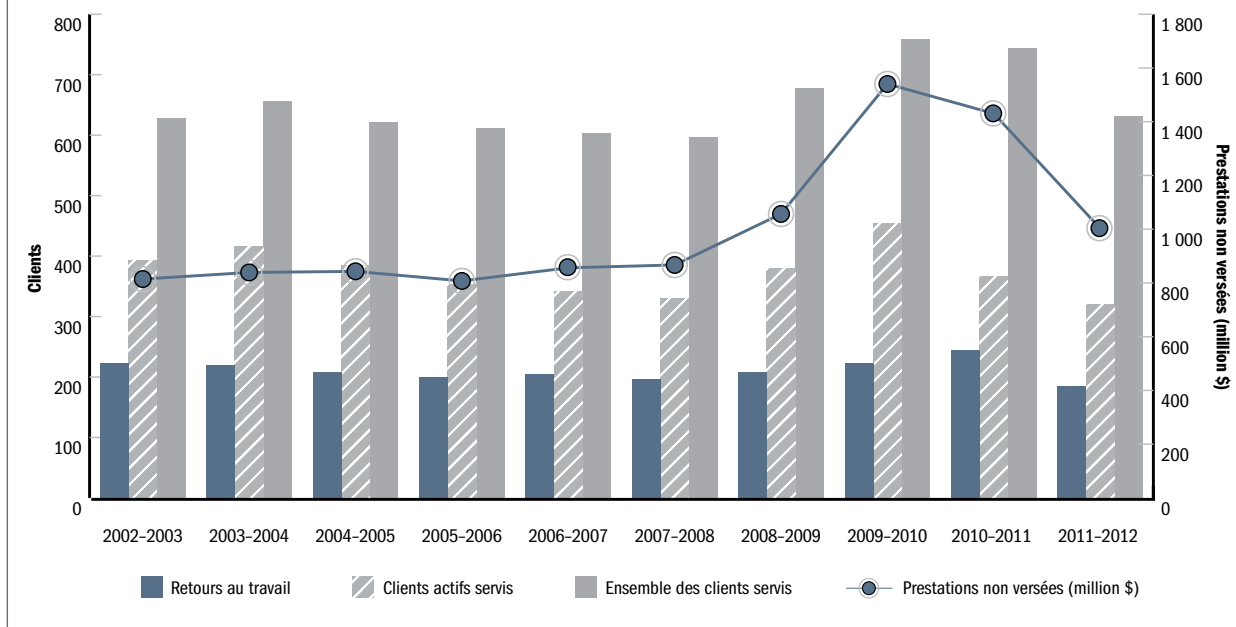
Selon ce qui a été démontré, l'amélioration du marché du travail et les nouvelles perspectives d'emploi ont eu pour effet de réduire la demande de programmes semblables aux PEMS en 2011-2012, comme en

⁵ Des problèmes de données ont été relevés dans des systèmes de gestion de l'information nouvellement mis en œuvre dans certaines administrations qui ont récemment opté pour un régime de dévolution. Ces problèmes pourraient donc avoir une incidence sur les comparaisons d'une année à l'autre à l'échelle nationale.

⁶ Les clients de l'assurance-emploi regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

GRAPHIQUE 4

Indicateurs de rendement clés (2002-2003 – 2011-2012)



témoigne le nombre de clients actifs de l'assurance-emploi qui ont reçu des services. Ceux-ci ont en effet connu une baisse de 12,2 %, qui a ramené leur nombre à 326 892 lorsque la reprise s'est amorcée. Le nombre de Prestataires actifs servis était à la baisse depuis 2002-2003, avant d'atteindre des sommets sans précédent au cours de la récession.

On a pu observer une pareille tendance en ce qui a trait aux clients de l'assurance-emploi qui sont retournés sur le marché du travail, mais leur nombre a diminué de façon plus prononcée en 2011-2012 en chutant de 24,0 % pour s'établir à 185 029.

La somme des prestations non versées, qui constituent des économies au Compte d'assurance-emploi, a augmenté durant les années d'application du PAE (2009-2010 et 2010-2011). Cette augmentation s'explique par la hausse marquée du nombre de clients servis, la prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières pendant la récession et la proportion accrue de prestataires actifs qui ont bénéficié de services relevant de la partie II. En 2011-2012, les prestations non versées ont diminué de 29,9 %, pour se chiffrer à un milliard de dollars.

7. Gestion fondée sur les résultats

Chaque province et territoire entreprend chaque année un processus de planification approfondi en ce qui a trait aux programmes des PEMS. Durant ce processus,

les provinces et les territoires établissent d'un commun accord les résultats ciblés pour les trois indicateurs de rendement clés, qu'ils communiqueront au gouvernement du Canada dans le cadre de leur plan annuel. Les résultats ciblés sont habituellement affichés sur le site Web des provinces et territoires.

En 2011-2012, les provinces et les territoires ont pris part à diverses initiatives pour veiller à ce que les programmes semblables aux PEMS soient conçus et exécutés de manière efficace et efficiente. En collaboration avec les parties intéressées, plus particulièrement avec leurs employeurs respectifs, les provinces et les territoires ont exercé un suivi de leurs programmes pour déterminer dans quelle mesure ceux-ci étaient centrés sur les besoins du marché du travail, et leurs constatations leur ont permis de relever les lacunes et d'améliorer les services offerts.

Au cours des dernières années, plusieurs administrations ont adopté de nouveaux modèles de prestation de services à la clientèle afin d'assouplir et d'élargir les services offerts de façon à répondre aux besoins des chômeurs canadiens. De plus, la plupart des provinces et des territoires ont mis en place des systèmes de gestion de l'information qui ont permis d'améliorer la collecte et l'analyse des données. Des données plus complètes contribuent à l'amélioration de la conception et de la prestation des programmes.

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 2011-2012, 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 leurs propres programmes semblables aux PEMS, qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷. Les provinces et les territoires conçoivent et exécutent pratiquement tous les programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi, à l'exception des activités pancanadiennes dont il sera question à la section IV de ce chapitre.

Dans l'ensemble du pays, les pénuries de compétences et de main-d'œuvre représentaient de nouveau le principal problème du marché du travail relevé par les provinces et les territoires, problème qu'ils entendaient contrer en 2011-2012 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 la participation des groupes sous-représentés au marché du travail, y compris les nouveaux immigrants.

Comme il a été mentionné à la section I, les programmes semblables aux PEMS accusaient une baisse en 2011-2012 à l'échelle nationale, comme en témoignent le nombre de clients servis et d'interventions, les dépenses, ainsi que les trois principaux indicateurs

de rendement des PEMS. Même si un tel déclin était prévisible par rapport à l'exercice précédent, étant donné la reprise du financement régulier des EDMT et l'amélioration du marché du travail, l'activité des programmes semblables aux PEMS au cours de l'exercice était pour le moins comparable aux niveaux moyens des 10 dernières années, selon les tendances marquantes qu'on a pu observer :

- Les interventions des SAE ont continué à prendre le pas sur les interventions de longue durée liées aux prestations d'emploi. Cette année, la part des SAE par rapport à l'ensemble des interventions a atteint un point culminant dans la plupart des provinces et des territoires. Ce virage met en évidence les efforts accrus qu'on déploie pour jumeler les clients aptes au travail aux emplois disponibles, ce qui témoigne de l'éventail de programmes et de services pertinents dans des marchés du travail dynamiques, et pour réduire la pénurie de travailleurs.
- Par ailleurs, l'investissement dans la formation en apprentissage (volet apprentis du DC) était égal ou supérieur à la moyenne à long terme pour ce type d'intervention dans la plupart des régions du pays, reflétant ainsi la priorité accordée à la formation professionnelle en vue de remédier aux pénuries de compétences, et l'intérêt de moins en moins grand envers les interventions à long terme.
- Les provinces et les territoires continuent de mettre en œuvre des systèmes de plus haute technicité pour la gestion des cas et la prestation de programmes par des tiers.

1. Terre-Neuve-et-Labrador

Le marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador a repris de la vigueur en 2011-2012.

L'emploi s'est accru pour atteindre le nombre record de 225 600 (+1,5 %), avec 3 300 emplois de plus par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de travailleurs a légèrement augmenté en passant à 258 900, un autre sommet inégalé, et les 33 300 chômeurs représentaient un creux jamais atteint en cinq ans (-4,9 %). Le taux de chômage dans la province a donc chuté en passant de 13,6 % en 2010-2011 à 12,9 %, soit le plus faible taux depuis 1975-1976.

⁷ Les données et les analyses relatives aux interventions sont présentées selon les catégories de PEMS habituelles, mais les provinces et territoires peuvent offrir des programmes semblables ayant une autre appellation. Les noms de ces programmes, ainsi que les catégories de PEMS auxquelles correspondent les interventions réalisées sont précisés dans le sommaire de chaque province et territoire. Les comparaisons intergouvernementales 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 que renferme cette section n'incluent pas les activités pancanadiennes.

Terre-Neuve-et-Labrador

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 14 463		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
12 432 ↓	2 031 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
69,3 % ↓	16,6 % ↓	14,0 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
24,9 % –	65,8 % ↑	9,2 % ↑
Interventions : 20 257		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	7 652	14,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	12 605	10,1 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	37,8 %	1,1 ↓
Mesures de soutien : SAE	62,2 %	1,1 ↑
Dépenses : 131,9 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	106,3 M\$	15,4 % ↓
Mesures de soutien : SAE	20,9 M\$	29,4 % ↑
PMT et R et I	4,7 M\$	13,9 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestations actifs servis	10 027	
Retours au travail	6 335	
Prestations non versées (millions \$)	26,71 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

Les priorités stratégiques de Terre-Neuve-et-Labrador pour l'exercice 2011-2012 consistaient à s'attaquer à plusieurs problèmes récurrents, dont les pénuries de travailleurs et de compétences, le vieillissement de la population, la migration de sortie — notamment chez les jeunes — et le maintien des immigrants sur place. La province estimait en outre qu'un manque de connaissances spécialisées en planification des ressources humaines posait également un problème aux petites entreprises, de sorte qu'elle a fixé comme priorité de collaborer avec les parties intéressées en vue de renforcer la planification du développement du marché du travail. Terre-Neuve-et-Labrador entendait soutenir le développement des compétences pour combler le besoin de travailleurs qualifiés et pour favoriser l'attachement des personnes sous-représentées au marché du travail.

Les gains réalisés sur le marché du travail en 2011-2012 ont entraîné une légère baisse de la demande de programmes d'emploi. Le nombre de clients ayant pris part à des programmes semblables aux PEMS est passé à 14 463 à Terre-Neuve-et-Labrador. Les clients actifs représentaient 69,3 % de tous les clients, une proportion à la baisse par rapport au sommet de 79,8 % atteint en 2003-2004. Durant la même période, la proportion d'anciens prestataires est demeurée stable, tandis que la proportion de clients non assurés est passée de 4,5 % en 2002-2003 à 14,0 % en 2011-2012. Le nombre d'interventions offertes à Terre-Neuve-et-Labrador a glissé à 20 257, et les dépenses engagées au titre des programmes semblables aux PEMS se sont chiffrées à 131,9 millions de dollars.

1.1 Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi, qui accusaient une baisse avec 7 652 interventions, comptaient pour 37,8 % de toutes les interventions. Le DC englobait de nouveau la majorité des interventions liées aux prestations d'emploi, avec une proportion de 73,2 % qui représentait un sommet inégalé en cinq ans, puisque la province cherchait à accroître les compétences afin de répondre aux besoins changeants du marché du travail. Les PCE, avec 17,6 % des interventions, ont connu un nouveau creux pour cette catégorie d'interventions. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi se sont établies à 106,3 millions de dollars.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Subventions salariales de Terre-Neuve-et-Labrador
ATI	Prestations pour 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 de Terre-Neuve-et-Labrador
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador

1.2 Mesures de soutien : SAE

La province a offert 12 605 interventions dans le cadre des SAE, soit 62,2 % des interventions réalisées en 2011-2012. Ce nombre correspondait à un recul de 10,1 % par rapport à l'exercice précédent. Le counselling individuel a été le seul type d'intervention déclaré, ce qui témoigne de la très haute importance accordée aux services spécialisés pouvant satisfaire les besoins complexes des chômeurs. Les dépenses au titre des SAE se sont élevées à 20,9 millions de dollars.

1.3 Autres mesures de soutien : PMT

Le total des dépenses que Terre-Neuve-et-Labrador a consacrées aux PMT a augmenté à 4,7 millions de dollars. Cette somme correspondait à 3,6 % de toutes les dépenses affectées aux programmes semblables aux PEMS, en baisse par rapport à 11,3 % en 2002-2003. Le financement des PMT s'est accru afin de soutenir des stratégies et des activités en lien avec le marché du travail qui soient axées sur l'adaptation de la main-d'œuvre et les besoins en matière de ressources humaines.

1.4 Gestion fondée sur les résultats

En juillet 2011, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en place un plan stratégique de trois ans, qui préconisait trois moyens d'accroître le développement de la main-d'œuvre : veiller à ce que l'offre de travailleurs qualifiés et disponibles satisfasse à la demande; faire en sorte que les clients puissent accéder à un éventail complet de mesures d'aide sociale; et instaurer une culture d'excellence du service. La province produira chaque année un rapport de rendement portant sur cette nouvelle stratégie.

2. Île-du-Prince-Édouard

En 2011-2012, le marché du travail a continué à se renforcer à l'Île-du-Prince-Édouard. La population active s'est accrue pour une cinquième année consécutive (+2,3 %), et l'emploi a aussi connu une hausse pour atteindre le nombre sans précédent de 72 300 (+2,6 %). Le taux de chômage s'est plus ou moins maintenu à l'Île (11,4 %), alors qu'il s'élevait à 11,5 % l'année précédente.

Pour la province, qui souhaitait doter les Néo-Édouardiens des outils nécessaires à leur participation à la vie active, les programmes relevant de l'EDMT constituaient un élément clé de sa stratégie de développement économique *Island Prosperity—A Focus for Change*. En se fondant sur la stratégie, la province a établi des priorités axées sur des programmes d'emploi particuliers qui lui permettraient de s'attaquer aux problèmes rattachés au marché du travail. L'une des priorités essentielles était de remédier aux pénuries de compétences et de travailleurs engendrées par la demande accrue de certaines compétences, le vieillissement de la population et l'exode des jeunes plus instruits. L'Île-du-Prince-Édouard visait avant tout à soutenir les nouveaux venus, la formation axée sur les compétences et l'amélioration des compétences pour aider les Néo-Édouardiens à se trouver un emploi et à le conserver.

En 2011-2012, le nombre de clients servis à l'Île-du-Prince-Édouard a grimpé, pour culminer à 4 835 clients (+6,9 %). Les clients non assurés regroupaient 27,3 % de ce nombre, soit plus du double de la proportion enregistrée depuis 2002-2003, année où ils représentaient 12,6 % de tous les clients. La province a vu s'accroître la migration internationale, qui a mené à l'enrichissement des programmes et des services de façon à aider les nouveaux venus sur les plans de l'acquisition linguistique, de l'intégration à une nouvelle culture, de la reconnaissance des titres de compétence, de la formation et de l'emploi, et à la mise sur pied d'initiatives visant à reconnaître et à célébrer la diversité. L'intérêt envers ces mesures a fait en sorte que les clients non assurés ont été plus nombreux à recevoir des services. Durant la même période, la proportion de clients actifs a glissé jusqu'à 60,4 %, soit la plus faible depuis 2002-2003, et, la proportion d'anciens prestataires s'est également abaissée au cours des douzes derniers mois pour atteindre 11,9%. En tout, 7 204 interventions ont été réalisées, et le total des dépenses a diminué pour s'établir à 27,1 millions de dollars.

Île-du-Prince-Édouard

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 4 835		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
3 495 ↑	1 340 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
60,4 % ↓	11,9 % ↓	27,7 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
26,7 % ↓	65,1 % –	8,1 % ↑

Interventions : 7 204		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	2 224	10,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	4 980	47,5 % ↑

Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	30,9 %	11,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	69,1 %	11,6 % ↑

Dépenses : 27,1 million \$ ²		
	2011-2012 (\$ Million)	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	20,4 M\$	13,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	4,9 M\$	3,1 % ↑
PMT et R et I	1,8 M\$	0,4 % ↓

Gestion fondée sur les résultats	
Indicateur	Total
Prestataires actifs servis	2 921
Retours au travail	2 034
Prestations non versées (millions \$)	8,16 \$

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 compTableaus n'ont pas été pris en compte.

2.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions offertes à l'Île-du-Prince-Édouard dans le cadre des prestations d'emploi est passé à 2 224, ce qui représentait un creux avec 30,9 % de l'ensemble des interventions. Les SSC constituent la seule prestation d'emploi à afficher une hausse (+9,8 %). Au cours des quatre dernières années, la proportion de ce type d'intervention a presque quadruplé par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi, en passant de 4,8 % à 18,6 %. En vue de freiner l'exode des jeunes bien instruits et de réagir au ralentissement de l'industrie, la province a misé sur les programmes liés aux SSC pour aider les gens à s'intégrer au marché du travail local. Toutes les autres catégories de prestations d'emploi ont décliné. Malgré cette baisse au cours de l'exercice, le DC est le programme auquel on a eu le plus souvent recours à l'Île, celui-ci regroupant 65,8 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi. Ce résultat témoigne de l'engagement de la province à satisfaire la demande de travailleurs qualifiés dans des secteurs restreints du marché du travail. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi se sont chiffrées à 20,4 millions de dollars.

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 – apprentis Formation à l'Île-du-Prince-Édouard – individuelle

Mesures de soutien

SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

2.2 Mesures de soutien : SAE

Avec 4 980 interventions, les SAE comptaient pour 69,1 % de toutes les interventions en 2011-2012. Les interventions des services d'emploi sont demeurées les plus populaires parmi les SAE offerts, représentant 68,0 % de l'ensemble (3 388). La baisse de l'emploi vers la fin de l'année a stimulé la demande à l'égard de ces services, surtout par rapport à l'aide à la

⁸ LaMPSS became operational in July 2012.

recherche d'emploi et à la rédaction d'un c.v. De plus, de meilleures méthodes de saisie et d'encodage des données ont permis d'améliorer la cueillette des données sur les services d'emploi. La proportion des interventions en counselling individuel s'est abaissée à 32,0 % par rapport à l'ensemble. Les dépenses engagées au titre des SAE ont atteint un sommet, avec 4,9 millions de dollars.

2.3 Autres mesures de soutien : PMT

Le montant des dépenses que l'Île-du-Prince-Édouard a investi dans les PMT n'a presque pas changé, s'élevant à 1,8 million de dollars. Les fonds des PMT, qui représentaient 6,6 % de toutes les dépenses affectées aux programmes semblables aux PEMS, ont servi à développer et à promouvoir l'information sur le marché du travail et les carrières, ainsi que les programmes de formation ayant un rapport avec les besoins de l'industrie et les pratiques exemplaires lorsqu'il s'agit d'investir dans la formation des travailleurs. La province a aussi encouragé 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

Veiller à ce que les programmes relevant de l'EDMT concordent avec les récentes tendances constitue un élément vital de la croissance économique. L'Île-du-Prince-Édouard a continué à mener des consultations auprès des intervenants afin de combler les nouveaux besoins du marché du travail et de faire en sorte que les programmes et les services répondent efficacement aux besoins des employeurs et des particuliers. En juin 2011, la division Compétences Î.-P.-É. a demandé la tenue d'un examen du marché du travail, qui avait pour but d'évaluer l'efficacité des programmes et des politiques liés au développement du marché du travail, et de son modèle de prestation des services.

3. Nouvelle-Écosse

Labour market conditions in Nova Scotia were generally cEn Nouvelle-Écosse, la situation du marché du travail était assez semblable à celle de 2010-2011. Un très modeste gain a propulsé l'emploi vers un sommet inégalé, soit 454 100 emplois. La population active a connu une baisse inférieure à 1,0 %, de sorte que le chômage a régressé. Ainsi, le taux de chômage est passé de 9,3 % l'an dernier à un niveau jamais atteint en trois ans (8,6 %). En dépit d'une légère remontée au cours des deux dernières années, le marché du

travail en Nouvelle-Écosse ne s'est pas entièrement remis de la récession.

Le marché du travail en Nouvelle-Écosse est aux prises avec plusieurs problèmes, ce qui comprend des pénuries de compétences et de main-d'œuvre, une population active qui s'amenuise, un taux de natalité à la baisse, l'exode des jeunes et le vieillissement de la population. Le soutien de *jobsHere*, une composante de la stratégie sur la main-d'œuvre qui constitue la stratégie de développement économique de la Nouvelle-Écosse, figurait de nouveau dans le plan de l'EDMT de la province pour l'exercice 2011-2012. Cette stratégie comporte trois priorités qui sont reliées entre elles : 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. D'autres priorités de *jobsHere* consistaient à offrir des programmes et des services satisfaisant aux besoins du marché du travail en matière de développement, et à accroître la capacité du marché du travail provincial à maintenir et à créer des emplois exigeant des niveaux plus élevés en littéracie et en calcul dans une économie axée de plus en plus sur le savoir. La Nouvelle-Écosse entendait collaborer avec des groupes communautaires, des fournisseurs de formation et des entreprises afin de donner suite à ses priorités.

En tout, 17 586 clients ont bénéficié des interventions des PEMS en Nouvelle-Écosse en 2011-2012. Les clients actifs comptaient pour 58,3 % des participants, comparativement à 68,6 % en 2002-2003. La proportion d'anciens prestataires est restée stable, à 17,6 %, et près du quart de tous les clients servis (24,1 %) étaient non assurés. Ces clients ont pris part à 35 285 interventions, et la somme des dépenses a diminué pour s'établir à 80,3 millions de dollars.

3.1 Prestations d'emploi

La Nouvelle-Écosse a réalisé 5 118 interventions liées aux prestations d'emploi en 2011-2012. Ce nombre, qui correspondait à 14,5 % de toutes les interventions, représentait une baisse par rapport à 52,8 % en 2002-2003. Les interventions du volet régulier du DC ont atteint leur plus bas niveau en huit ans, en comptant pour 58,6 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi, tandis que la proportion du volet apprentis est passée de 24,2 % l'an dernier à 26,0 %. Malgré cette baisse sur 12 mois, les interventions regroupées des volets apprentis et régulier du DC

Nouvelle-Écosse

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 17 586		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
13 339 ↓	4 247 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
58,3 % ↓	17,6 % –	24,1 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
20,7 % ↑	70,3 % ↑	8,8 % ↑
Interventions : 35 285		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	5 118	11,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	30 167	7,6 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	14,5 %	0,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	85,5 %	0,6 % ↑
Dépenses : 80,3 million \$ ²		
	2011-2012 (\$ Million)	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	58,1 M\$	20,4 % ↓
Mesures de soutien : SAE	21,2 M\$	4,4 % ↓
PMT et R et I	1,0 M\$	0,7 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	10 250	
Retours au travail	6 734	
Prestations non versées (millions \$)	25,38 \$	

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.

représentaient 84,6 % des interventions liées aux prestations d'emploi. Ce résultat témoigne de l'engagement de la province à aider les Néo-Écossais à s'adapter à un nouvel emploi et à acquérir les compétences requises dans une économie qui est

davantage axée sur le savoir. Les dépenses ont diminué au chapitre des prestations d'emploi, pour se chiffrer à 58,1 millions de dollars.

NOUVELLE-ÉCOSSE

PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Subventions salariales ciblées de la Nouvelle-Écosse
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

3.2 Mesures de soutien : SAE

La croissance de l'emploi au cours du deuxième semestre de l'exercice a eu pour effet de réduire la demande de services d'emploi, de sorte que le nombre d'interventions est passé à 30 167. Malgré tout, l'intérêt marqué que porte la Nouvelle-Écosse à l'accès aux programmes et aux services se reflète dans la proportion des SAE par rapport à l'ensemble des interventions, puisque leur proportion a grimpé à 85,5 % cette année comparativement à tout juste 47,2 % en 2002-2003. La province a favorisé les services d'emploi (51,8 %) et le counselling individuel (47,5 %) plutôt que les services de groupe (0,6 %). Les dépenses engagées au titre des SAE ont connu une diminution, pour s'établir à 21,2 millions de dollars.

3.3 Autres mesures de soutien : PMT

La somme d'un million de dollars investie par la Nouvelle-Écosse dans les PMT est demeurée constante par rapport à l'exercice précédent.

3.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2011-2012, la Nouvelle-Écosse se préparait à mettre en œuvre un nouveau système de gestion de la clientèle en vue de soutenir la prestation des programmes du marché du travail. Le Labour Market Program Support System (LaMPSS)⁸ permet à la province d'utiliser le personnel et les ressources financières le plus efficacement possible, tout en améliorant la prestation des programmes.

⁸ Le LaMPSS est devenu opérationnel en juillet 2012.

4. Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, le marché du travail s'est progressivement affaibli pour une deuxième année consécutive. En 2011-2012, l'emploi était à son plus bas niveau en cinq ans, avec 351 600 emplois (-0,9 %), après avoir connu un point culminant en 2009-2010 (359 400 emplois). La hausse du chômage (+1,9 %) et la baisse de la population active (-0,6 %) ont fait en sorte que le taux de chômage a été le plus élevé en huit ans (9,7 %).

En 2011-2012, le Nouveau-Brunswick prévoyait investir de manière stratégique grâce à des programmes, à des services et à des partenariats novateurs, afin d'aider ses citoyens à obtenir et à conserver un emploi à temps plein. La province estimait faire face à un double défi par rapport à son marché du travail : optimiser le taux d'activité afin de pourvoir les emplois vacants et de répondre au besoin de travailleurs qualifiés, tout en continuant d'améliorer le taux d'alphabétisation. Le Nouveau-Brunswick comptait remédier à ces problèmes de concert avec les employeurs, en améliorant les capacités de lecture et d'écriture chez les adultes, en favorisant l'apprentissage continu, en facilitant le jumelage des travailleurs et des emplois, et en collaborant avec les intervenants en vue de satisfaire leurs besoins en matière de formation.

En 2011-2012, 17 041 clients ont bénéficié d'interventions semblables aux PEMS au Nouveau-Brunswick. Le taux de participation selon le type de client est demeuré stable : les clients actifs regroupaient 61,4 % des participants, suivis des clients non assurés, avec 24,7 %, et enfin, des anciens prestataires, avec 13,9 %. Le nombre d'interventions offertes dans la province a atteint son plus bas niveau en huit ans (33 790). Les dépenses affectées aux programmes semblables aux PEMS se sont chiffrées à 89,4 millions de dollars.

4.1 Prestations d'emploi

En 2011-2012, 9 472 interventions ont été réalisées au Nouveau-Brunswick. Comme dans la plupart des régions du pays, la part des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions a diminué sur 12 mois. Elle a ainsi atteint son plus bas niveau en trois ans (28,0 %), alors qu'elle s'élevait à 43,2 % en 2002-2003. Les volets régulier et apprentis du DC ont tous deux décliné sur 12 mois. Dans le cas du volet régulier, la baisse s'explique en partie par une série de changements apportés aux critères d'admissibilité.

Nouveau-Brunswick

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 17 041		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
12 824 ↓	4 217 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
61,4 % ↑	13,9 % ↑	24,7 % ↓
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
33,7 % ↑	58,6 % ↓	7,6 % ↑
Interventions : 33 790		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	9 472	16,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	24 318	4,9 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	28,0 %	2,6 ↓
Mesures de soutien : SAE	72,0 %	2,6 ↑
Dépenses : 89,4 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	74,2 M\$	19,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	10,7 M\$	24,8 % ↑
PMT et R et I	4,5 M\$	75,5 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	10 459	
Retours au travail	9 017	
Prestations non versées (millions \$)	30,85 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

En dépit de ce recul, le DC regroupait 87,9 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi en 2011-2012, ce qui rend compte de la volonté de la province d'aider les Néo-Brunswickois à acquérir des compétences afin d'obtenir et de conserver un emploi. Les dépenses relatives aux prestations d'emploi ont diminué, pour s'établir à 74,2 millions de dollars.

NOUVEAU-BRUNSWICK PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi

SSC	Croissance de la population active – subventions salariales versées à l'employeur
ATI	Croissance de la population active – 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

Même si leur nombre était inférieur à celui de l'exercice précédent, les 24 318 interventions des SAE représentaient 72,0 % des interventions réalisées cette année. Il s'agit d'un changement considérable puisque leur proportion était de 56,8 % en 2002-2003. Les services d'emploi englobaient 39,6 % de toutes les interventions des SAE, un sommet inégalé en trois ans, alors que le counselling individuel a reculé au niveau de 2007-2008. Ce revirement marqué en ce qui concerne la prestation des SAE est consécutif à l'engagement de la province d'aider les personnes aptes au travail qui cherchaient activement un emploi. Parallèlement, le Nouveau-Brunswick a élargi la gamme de services dont peuvent bénéficier les clients confrontés à de multiples obstacles. Les dépenses relatives aux SAE ont augmenté de 24,8 %, pour s'établir à 10,7 millions de dollars.

4.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses du Nouveau-Brunswick engagées au titre des PMT et de la R et I ont augmenté de 75,5% pour se chiffrées à 4,5 millions de dollars. Cette hausse s'explique par la forte croissance des PMT (+81,8 %), dont les fonds ont servi à aider les employeurs des secteurs d'activité en expansion à gérer leurs besoins en matière de ressources humaines. Les dépenses consacrées à la R et I ont diminué de 17,7 %, pour s'établir à 133 000 dollars.

4.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Nouveau-Brunswick a amélioré les programmes en les rendant plus disponibles et plus souples, en s'assurant du même coup que les programmes et les services étaient davantage axés sur les besoins des

clients. La conception des programmes offerts est fondée sur des éléments probants tirés d'une analyse des expériences actuelles et antérieures qu'ont vécues les clients. L'évaluation continue des programmes permet d'en mesurer l'efficacité et d'orienter la conception et le mode de prestation des programmes d'emploi de la province.

De plus, le Nouveau-Brunswick fait toujours appel à la collaboration de divers intervenants pour combler les besoins en tenant compte des paramètres définis pour les programmes de la province. À l'heure actuelle, le Nouveau-Brunswick se penche sur le soutien offert aux employeurs dans le cadre des programmes, afin de relever les lacunes et de trouver des façons de travailler plus efficacement avec eux, ainsi qu'avec les collectivités et les groupes industriels dans le but de satisfaire leurs besoins.

5. Québec

La situation du marché du travail au Québec est demeurée manifestement stable par rapport à l'exercice précédent. Les principales caractéristiques de sa population active ont peu varié et le taux de chômage provincial est resté le même, à 7,9 %.

En 2011-2012, le marché du travail de la province était toujours aux prises avec de sérieuses difficultés, dont l'activité réduite des groupes sous-représentés sur le marché du travail, le vieillissement de la population active et une pénurie de compétences. Le Québec a harmonisé ses priorités pour contrer les problèmes, en orientant ses efforts vers la récupération et la création d'emplois, l'accroissement du taux d'activité, une productivité accrue, une meilleure capacité des entreprises de s'adapter aux changements, et un modèle d'entreprise efficace grâce à la modernisation du mode de prestation des services. À cette fin, le Québec comptait investir dans le développement des compétences de ses travailleurs, notamment les groupes sous-représentés. Le Québec planifiait aussi d'aider les entreprises à diversifier leurs effectifs en jumelant les employeurs aux chercheurs d'emploi.

En 2011-2012, 193 236 clients du Québec ont bénéficié des programmes semblables aux PEMS, soit à peu près le même nombre que l'an dernier. Les clients non assurés regroupaient 24,3 % de tous les clients, ce qui constituait une proportion beaucoup plus élevée que celles des dernières années. À l'inverse, les prestataires actifs ont vu leur nombre diminuer pour ne constituer que 62,7 % des participants, une proportion plus faible que la moyenne de

Québec

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 193 237		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
146 188 ↓	47 049 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
62,7 % ↓	13,0 % ↑	24,3 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
16,6 % ↑	71,2 % ↓	12,2 % ↑
Interventions : 225 409		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	43 268	11,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	182 141	9,2 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	19,2 %	3,5 ↓
Mesures de soutien : SAE	80,8 %	3,5 ↑
Dépenses : 589,2 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	353,5 M\$	21,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	129,3 M\$	4,4 % ↓
PMT et R et I	106,3 M\$	13,4 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Nombre réel	
Prestataires actifs servis	146 188 ³	
Retours au travail	52 872	
Prestations non versées (millions \$)	219,42 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

³ Le Québec inclut les prestataires actifs et les anciens prestataires pour établir ses cibles.

64,7 % observée depuis 2002-2003. Pour ce qui est des anciens prestataires, leur proportion est restée relativement stable, à 13,0 %. Les clients ont pris part à 225 409 interventions, dont les dépenses se sont chiffrées à 589,2 millions de dollars.

5.1 Prestations d'emploi

À l'instar de la tendance observée à l'échelle nationale, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a diminué au Québec, pour s'établir à 43 268. Ce nombre correspondait à 19,2 % de l'ensemble des interventions, soit la plus faible proportion en dix ans. La province a mis l'accent sur les interventions susceptibles d'aider les clients aptes à l'emploi à retourner rapidement sur le marché du travail, ce qui a entraîné une hausse du côté des SSC (+23,1 %) et des SRC (+1,0 %). Même si le recours au DC a connu un recul, ses interventions à long terme comptaient néanmoins pour 62,6 % de toutes les interventions qui ont été réalisées en 2011-2012 en lien avec les prestations d'emploi⁹. Les dépenses à ce chapitre ont diminué de 21,8 %, pour s'établir à 353,5 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

Dans le cadre des efforts déployés pour moderniser la prestation de ses services et favoriser un prompt retour au travail, Emploi-Québec s'est penché sur le cheminement de ses clients en juin 2011, et il fournit dorénavant une assistance immédiate à ceux qui sont pratiquement prêts à travailler. De plus, l'intégration de services comme les placements et l'information sur le marché du travail aux données sur les interventions des SAE au Québec, a aussi contribué à la hausse des interventions réalisées par rapport à l'exercice précédent. Ainsi, le nombre d'interventions livrées dans le cadre des SAE a

⁹ Le Québec n'offre aucun programme financé par l'EDMT qui soit semblable au volet apprentis du DC.

augmenté de 9,2 % pour se chiffrer à 182 141. De plus, la proportion des SAE par rapport à l'ensemble des interventions a grimpé à 80,8 %, après avoir atteint un creux de 72,1 % en 2007-2008. La province misait sur le counselling individuel pour fournir une aide directe aux personnes prêtes à travailler, de façon à ce qu'elles puissent retourner sur le marché de l'emploi. Le nombre d'interventions rattachées aux services de groupe accusait une baisse, tandis que celui des services d'emploi n'a pas changé. Les dépenses relatives aux SAE se sont chiffrées à 129,3 millions de dollars.

5.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le Québec a consacré 105,9 millions de dollars aux PMT. Cette somme, qui représentait presque 18,0 % des dépenses de la province au titre des programmes semblables aux PEMS, était comparable aux montants déboursés au cours des dernières années. En plus d'offrir un soutien du DC aux travailleurs occupant un emploi, les fonds des PMT ont servi à mener une analyse de la population active, à développer d'autres fonctions de ressources humaines et à reclasser des travailleurs mis à pied. Parallèlement, la somme de 419 000 dollars affectée à la R et I en 2011-2012 est restée sensiblement la même, représentant moins de 1,0 % du total des dépenses.

5.4 Gestion fondée sur les résultats

Pour continuer à améliorer les services offerts, Emploi-Québec a effectué un sondage consécutif aux interventions auprès des entreprises qui en ont bénéficié. Ce sondage, qui a été réalisé au début de 2012, a permis d'obtenir de la rétroaction quant à la mesure dans laquelle Emploi-Québec a contribué à accroître la satisfaction à l'égard de l'emploi, la productivité, la capacité d'adaptation au changement et la stabilité des effectifs.

6. Ontario

Le marché du travail de l'Ontario a continué à se renforcer en 2011-2012, l'emploi ayant atteint un nouveau sommet avec près de 6,75 millions d'emplois (+1,5 %). Si le nombre d'emplois était légèrement supérieur à celui de l'exercice précédent, le nombre de travailleurs n'a pas changé. En conséquence, le chômage a régressé et le taux de chômage de la province est passé de 8,4 % en 2010-2011 à son plus bas niveau en trois ans (7,7 %).

Le marché du travail de l'Ontario faisait face à de multiples problèmes, dont une population

Ontario		
Faits saillants relatifs aux PEMS		
Clients servis : 132 024		
Assurance-emploi		Clients non assurés
85 854	↓	46 170 ↓
Actifs	Anciens	Clients non assurés
48,3 %	↑	16,7 % ↑
35,0 %	↓	
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
18,3 %	↑	71,4 % ↓
10,2 %	↑	
Interventions : 145 815		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	37 245	28,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	108 570	49,2 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	25,5 %	5,9 ↑
Mesures de soutien : SAE	74,5 %	5,9 ↓
Dépenses : 552,7 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	325,8 M\$	4,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	216,4 M\$	44,9 % ↓
PMT et R et I	10,5 M\$	54,2 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	63 780	
Retours au travail	33 347	
Prestations non versées (millions \$)	221,66 \$	

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 compTableaus n'ont pas été pris en compte.

vieillissante, des chômeurs de longue date (c.-à-d. sans emploi pendant plus de 27 semaines), et une demande croissante dans des secteurs hautement spécialisés. La province affichait en outre un faible taux d'activité sur le marché du travail, et n'a obtenu que de faibles résultats en ce qui concerne des groupes particuliers, comme les immigrants, les Autochtones, les personnes handicapées et les jeunes. En vue de surmonter ces difficultés en

2011-2012, l'Ontario a défini un éventail de programmes et de services d'emploi qui devaient permettre à ses clients de réussir sur le marché du travail. La province comptait investir avant tout dans les occasions de formation, y compris les programmes d'alphabétisation et de compétences de base, et offrir aux Ontariens une expérience de travail pour les aider à acquérir les connaissances et les compétences dont ils avaient besoin pour être en mesure d'occuper un emploi convenable.

En 2011-2012, 132 024 clients ont pris part à des programmes semblables aux PEMS en Ontario. Les clients actifs représentaient 48,3 % de ce nombre, soit une plus faible proportion que le sommet de 76,3 % atteint en 2002-2003. La proportion d'anciens prestataires, qui regroupait 16,7 % des participants, a plus que doublé depuis 2002-2003 (7,5 %). Après avoir atteint le point culminant de 48,2 % l'an dernier, la proportion de clients non assurés est retombée à 35,0 %, mais elle représentait néanmoins plus du double de la proportion enregistrée il y a dix ans (16,2 %). L'Ontario a offert 145 815 interventions semblables aux PEMS. Les changements observés dans les types de clients servis et les catégories d'interventions offertes témoignent du renforcement de l'économie en Ontario. Ils s'expliquent aussi en partie par la mise en place du nouveau modèle de services d'emploi de la province, qui a modifié le mode de suivi des interventions des SAE. Les dépenses consacrées aux programmes semblables aux PEMS se sont élevées à 552,7 millions de dollars.

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

6.1 Prestations d'emploi

L'Ontario a réalisé 37 245 interventions liées aux prestations d'emploi en 2011-2012. Les SSC ont été intégrées dans les services d'emploi de la province, et on les désigne dorénavant sous le nom de Placement avec mesures incitatives¹⁰. Cette catégorie d'interventions a bondi de 107,4 % (+1 209) pour culminer à 2 335, soit un nombre inégalé en trois ans. Par le fait même, la proportion des interventions semblables aux SSC sur l'ensemble des interventions liées aux prestations est passée à 6,3 %, en hausse de 2,2 % par rapport à l'an dernier. La part du volet apprentis du DC a aussi augmenté, ce qui concordait avec l'engagement de la province à l'égard de la formation axée sur les compétences. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont élevées à 325,8 millions de dollars.

6.2 Mesures de soutien : SAE

Comme il a été mentionné, l'Ontario a mis en place un nouveau modèle de prestation pour les services d'emploi. Avec ce modèle, les fournisseurs de services inscrivent une séance de counselling dans le dossier du client, quel que soit le nombre d'interventions de SAE dont il bénéficie. En 2011-2012, les 108 570 interventions offertes dans le cadre des SAE ont été consignées dans la catégorie « counselling individuel »¹¹, de sorte qu'il est difficile d'établir des comparaisons sur 12 mois. Les dépenses au chapitre des SAE ont totalisé 216,4 millions de dollars.

6.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales de l'Ontario affectées aux PMT s'élevaient à 10,5 millions de dollars en 2011-2012. Cette somme correspondait à 1,9 % de l'ensemble des dépenses consacrées aux programmes semblables aux PEMS, comparativement à 2002-2003 où leur part avait atteint un sommet inégalé en dix ans, avec 5,0 %.

6.4 Gestion fondée sur les résultats

Pour être en mesure d'évaluer le rendement de ses fournisseurs de services et l'ensemble de ses programmes d'emploi, l'Ontario a mis au point un système de gestion du rendement comportant sept indices et normes de référence qui constituent ses

¹⁰ Tous les clients qui utilisent le réseau Emploi Ontario peuvent bénéficier d'un placement avec ou sans mesures incitatives s'ils satisfont aux critères d'admissibilité. Auparavant, les interventions relevant du Placement avec mesures incitatives étaient désignées sous le nom de Subventions salariales ciblées de l'Ontario.

¹¹ 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.

Normes de qualité des services (NQS). Celles-ci permettent à la province de surveiller le rendement de ses fournisseurs de services du point de vue de la qualité, de l'efficacité et de l'efficience du service à la clientèle. Dans le cadre du Cycle de planification des activités, chaque fournisseur de services est tenu par la province de fixer des cibles d'amélioration de façon permanente. Après la première année complète de mise en application, l'Ontario avait recueilli suffisamment de données des NQS pour effectuer la première analyse des résultats et du rendement du réseau.

Emploi Ontario offre une variété de programmes conçus pour supprimer des obstacles à l'emploi particuliers. Des indicateurs servent à déterminer les obstacles à l'emploi qu'un client doit surmonter, et à orienter l'élaboration d'un plan de services devant mener à un emploi durable. Ces indicateurs sont intégrés au niveau du réseau et permettent d'évaluer la capacité de l'Ontario à obtenir des résultats pour les clients ayant des besoins complexes en matière de services.

7. Manitoba

Après huit années de croissance soutenue, la situation du marché du travail s'est maintenue au Manitoba en 2011-2012. La population active et l'emploi ont subi des changements mineurs, qui ont fait passer le taux de chômage de 5,3 % l'an dernier à 5,4 %.

Le Manitoba a fixé des priorités stratégiques pour 2011-2012 en vue de surmonter les problèmes persistants que représentent les pénuries de compétences et de main-d'œuvre, qui sont en partie attribuables au vieillissement de la population active et à la réduction du bassin de travailleurs. Remédier aux pénuries est jugé essentiel à la croissance économique du Manitoba et au maintien de l'offre de travailleurs. La province comptait donc optimiser l'activité des effectifs en place et venir en aide aux groupes de particuliers éprouvant des difficultés pour entrer sur le marché du travail et pour conserver leur emploi. Ces groupes comprennent les Autochtones, les travailleurs sous-employés et les bénéficiaires d'un soutien du revenu. Le Manitoba attachait aussi une grande importance à l'aide offerte aux immigrants afin qu'ils s'intègrent avec succès à la population active. Pour faire en sorte que les Manitobains puissent satisfaire la demande de travailleurs qualifiés chez les employeurs des collectivités rurales, nordiques et éloignées, la

Manitoba

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 29 313		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
15 609 ↓		13 704 ↓
Actifs	Anciens	Clients non assurés
40,4 % ↓	12,9 % ↑	46,8 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
21,0 % ↓	71,5 % ↑	7,4 % ↑
Interventions : 51 648		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	6 635	24,9 % ↓
Mesures de soutien : SAE	45 013	7,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	12,8 %	4,6 ↓
Mesures de soutien : SAE	87,2 %	4,6 ↑
Dépenses : 44,8 million \$ ²		
	2011-2012 (\$ Million)	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	29,0 M\$	31,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	10,3 M\$	9,8 % ↑
PMT et R et I	5,5 M\$	2,1 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	11 834	
Retours au travail	8 714	
Prestations non versées (millions \$)	40,97 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

province souhaitait offrir une formation pertinente dans l'ensemble de ses régions. Par exemple, le Manitoba prévoyait améliorer et élargir le programme d'apprentissage du Sceau rouge pour répondre à la demande d'un marché du travail en évolution.

En 2011-2012, 29 313 clients ont participé aux programmes semblables aux PEMS au Manitoba. Il s'agit d'une baisse de 11,5 % sur 12 mois, qui

témoigne de la stabilité de l'économie dans la province et du retour au niveau d'activité antérieur au ralentissement économique. Les clients actifs représentaient 40,4 % des participants, ce qui constituait une baisse par rapport au sommet de 53,8 % atteint en 2003-2004. La proportion d'anciens prestataires est demeurée relativement stable, à 12,9 %, comparativement aux dernières années. Celle des clients non assurés est passée d'un creux de 33,8 % en 2003-2004 à 46,8 % cette année. Le nombre d'interventions offertes au Manitoba s'est accru de 1,5 %, pour s'établir à 51 648. Parallèlement, les dépenses ont diminué de 21,2 %, pour se chiffrer à 44,8 millions de dollars.

7.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a glissé à 6 635, représentant tout juste 12,8 % de l'ensemble des interventions. Il s'agit d'un recul par rapport au sommet de 18,9 % en 2009-2010, qui reflète la tendance vers une reprise économique au Manitoba. La province a vu diminuer le nombre de participants aux prestations d'emploi et s'accroître l'intérêt envers les interventions de courte durée. Ce virage s'explique en partie par la vigueur de l'économie au Manitoba et par l'accroissement des possibilités d'emploi.

Le volet apprentis du DC, qui n'a connu qu'une très légère augmentation sur 12 mois, comptait pour plus de la moitié des interventions réalisées au titre des prestations d'emploi durant l'année, avec un nombre d'interventions inégalé en dix ans (3 690). Ce résultat cadre avec le plan du Manitoba, qui comptait accroître les possibilités d'apprentissage dans le but de combler les besoins du marché du travail en remédiant aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. La somme des dépenses rattachées aux prestations d'emploi a diminué, pour s'établir à 29,0 millions de dollars.

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 SAE ont atteint leur plus haut niveau en dix ans, avec 45 013 interventions. Ils regroupaient 87,2 % de toutes les interventions, comparativement au creux de 81,1 % observé en 2009-2010. Conformément au plan qui consistait à maximiser l'offre de main-d'œuvre disponible, la province s'est intéressée davantage aux interventions des services d'emploi. Vu le nombre accru de clients qui souhaitent obtenir des services axés sur la préparation à l'emploi, cette catégorie d'interventions a grimpé de 63,1 %, pour culminer à 28 462. Parallèlement, le counselling individuel a décliné de 32,7 %, pour passer à 16 551 interventions. Les dépenses totales engagées au titre des SAE ont augmenté de 9,8 %, pour se chiffrer à 10,3 millions de dollars.

7.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses que le Manitoba a consacrées aux PMT et à la R et I se sont élevées à 5,5 millions de dollars, constituant ainsi 12,3 % de l'ensemble des dépenses allouées aux programmes semblables aux PEMS. Les dépenses des PMT ont augmenté de 3,4 %, pour se chiffrer à 4,7 millions de dollars, et celles de la R et I ont diminué de 5,4 %, pour passer à 753 000 dollars.

7.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2011-2012, le Manitoba a amorcé un processus de planification en vue d'établir un modèle de prestation de services aux clients plus efficace. Le Manitoba a donc défini un ensemble d'interventions applicables, depuis l'entrée d'un client dans le système jusqu'à son maintien dans le milieu de travail. Le counselling d'emploi comportera plusieurs volets, et l'intensité du service offert correspondra au niveau dont chaque client a besoin. L'engagement des employeurs est essentiel pour que les clients puissent décrocher un emploi durable, et les points de services intégrés de la province offriront des services aux employeurs. Le Manitoba entreprendra la mise en place du nouveau modèle à la fin de 2012-2013.

8. Saskatchewan

En Saskatchewan, la situation du marché du travail s'est légèrement améliorée en 2011-2012, car une faible hausse a propulsé l'emploi à un niveau jamais atteint (527 100). Cette augmentation, conjuguée à la stabilité de la population active, s'est traduite par une baisse du chômage de 9,2 %. En conséquence, le taux de chômage est passé de 5,3 % en 2010-2011 à 4,8 %.

Saskatchewan

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 14 762		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
13 892 ↑	870 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
72,0 % ↓	22,1 % ↑	5,9 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
15,5 % ↓	77,5 % ↑	7,0 % ↑
Interventions : 20 690		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	8 396	5,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	12 294	41,7 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	40,6 %	10,0 ↓
Mesures de soutien : SAE	59,4 %	10,0 ↑
Dépenses : 37,8 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	29,8 M\$	17,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	5,5 M\$	20,4 % ↓
PMT et R et I	2,5 M\$	33,5 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	10 624	
Retours au travail	6 083	
Prestations non versées (millions \$)	54,13 \$	

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.

La croissance économique de la Saskatchewan a stimulé la demande de travailleurs qualifiés dans plusieurs secteurs, mais la province avait néanmoins certaines difficultés à surmonter, comme le fort taux de chômage chez les Premières nations, les Métis et les jeunes, et la baisse du nombre de travailleurs disponibles qui est associée à une pénurie de main-d'œuvre. La Saskatchewan reconnaît la nécessité d'accroître les services personnalisés pour les

clients qui sont confrontés à de multiples obstacles à l'emploi et d'améliorer l'efficacité globale des services d'emploi offerts dans la province. À cette fin, la Saskatchewan a établi cinq priorités stratégiques clés : accroître l'activité sur le marché du travail des jeunes des Premières nations et des jeunes Métis qui se font de plus en plus nombreux; augmenter les possibilités de formation axée sur les compétences pour satisfaire la demande actuelle et à venir sur le marché du travail; soutenir un système d'éducation postsecondaire répondant aux besoins des apprenants et contribuant à une économie novatrice; attirer un nombre accru de nouveaux venus dans la province et faire en sorte qu'ils y restent; et améliorer l'efficacité globale de ses services d'emploi.

En 2011-2012, 14 762 clients ont bénéficié de services, ce qui correspond à une augmentation de 9,7 %. La proportion de prestataires actifs par rapport à l'ensemble des clients avait grimpé à 78,2 % en 2007-2008, mais elle est retombée à 72,0 %. Ce pourcentage était encore un peu plus élevé que la moyenne historique, tout comme la proportion de clients non assurés qui était légèrement au-dessus de la moyenne, à 5,9 %. Par contre, la proportion d'anciens prestataires (22,1 %) était un peu plus faible que la moyenne. Les clients ont pris part à 20 690 interventions, soit 17,7 % de plus que l'année précédente. En raison de l'affermissement de l'économie et du resserrement du marché du travail, les clients ont cherché un soutien à court terme par l'entremise d'interventions SAE afin de les aider à réinsérer le marché du travail, où les emplois étaient plus faciles à trouver, plutôt que d'avoir recours aux possibilités de formation à long terme. Un retour plus rapide à la vie active a entraîné la réduction des dépenses rattachées aux programmes, de sorte que les dépenses totales engagées au titre des programmes semblables aux PEMS ont diminué de 19,2 % pour s'établir à 37,8 millions de dollars.

8.1 Prestations d'emploi

En Saskatchewan, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a atteint son plus faible niveau en trois ans (8 396). Compte tenu de l'importance qu'attache la province aux possibilités de formation axée sur les compétences afin de satisfaire la demande constante d'apprentis dans une économie en croissance, le volet apprentis du DC a enregistré une hausse (+3,2 %), qui a porté le nombre d'interventions au niveau record de 6 702 (+209). Par la même occasion, la majorité des

interventions réalisées en Saskatchewan au titre des prestations d'emploi étaient de nouveau rattachées à ce volet, comptant cette année pour 79,8 % de toutes les interventions. Les personnes possédant des compétences en demande étaient en mesure de retourner rapidement sur le marché du travail, de sorte que les particuliers étaient moins nombreux à rechercher une formation de plus longue durée. Par conséquent, les interventions réalisées dans le cadre du volet régulier du DC ont atteint leur plus bas niveau en huit ans, avec 1 566 interventions, et l'ATI a aussi décliné en affichant un creux sans précédent en quatre ans. La Saskatchewan a délaissé les SSC en optant plutôt pour le maintien du soutien offert aux apprentis. Par conséquent, les dépenses relatives aux prestations d'emploi sont passées à 29,8 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

8.2 Mesures de soutien : SAE

En 2011-2012, la Saskatchewan délaissait les prestations d'emploi au profit des interventions SAE d'une plus courte durée. La province a réalisé 12 294 interventions liées aux SAE en 2011-2012, en hausse de 41,7 % par rapport à l'exercice précédent. L'intérêt de la province envers les interventions destinées aux clients confrontés à de nombreux obstacles s'est traduit par une hausse considérable des interventions liées aux services d'emploi (+351,2 %) et aux services de groupe (+43,4 %). Le nombre d'interventions en counselling individuel a régressé de 18,7 %, et les dépenses ont diminué pour s'établir à 5,5 millions de dollars.

8.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

En Saskatchewan, les dépenses regroupées des PMT et de la R et I ont connu une baisse, en se

chiffrant à 2,5 millions de dollars. Elles comptaient pour 6,7 % des dépenses totales en 2011-2012, une proportion inférieure au sommet de 19,3 % observé en 2003-2004. Les fonds des PMT ont servi à l'évaluation des besoins et à la planification des ressources humaines, ce qui a contribué à l'harmonisation et à l'efficacité des programmes.

8.4 Gestion fondée sur les résultats

La Saskatchewan, le gouvernement du Canada, ainsi que cinq conseils tribaux se sont engagés à travailler de concert afin d'accroître le taux d'activité des membres des Premières nations. Un comité directeur définira les enjeux prioritaires de la collaboration, notamment : la planification professionnelle et le développement des compétences pour les jeunes; les stratégies visant à écarter les obstacles à l'emploi et à la formation; la formation à court terme, y compris dans les domaines de l'alphabétisation, de la formation de base des adultes et de l'acquisition de compétences essentielles; et la création de possibilités de formation et d'emploi en partenariat avec les secteurs privé et public ainsi qu'avec l'industrie.

9. Alberta

En 2011-2012, le marché du travail s'est renforcé en Alberta pour l'ensemble des indicateurs clés. La population active s'est accrue (+2,8 %), pour atteindre un nouveau sommet avec 2 110 700 travailleurs (+3,9 %), et le chômage a diminué de façon marquée (-12,8 %). Ces changements ont abaissé de 0,9 point de pourcentage le taux de chômage, qui s'est établi à 5,3 %. Il s'agit du déclin le plus important sur 12 mois parmi toutes les provinces et tous les territoires.

L'Alberta estimait que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre ainsi que le faible taux d'activité des groupes sous-représentés étaient les deux principaux défis à relever en 2011-2012. Ces problèmes non résolus menaçaient de freiner la croissance économique et la prospérité de la province. Pour remédier à la pénurie croissante de travailleurs, l'Alberta prévoyait accroître l'activité sur le marché du travail en répondant aux besoins particuliers des secteurs sur les plans de l'emploi et de la carrière grâce à des interventions ciblées. Et pour combler les besoins en matière de compétences, la province comptait aider les clients à suivre une formation professionnelle spécialisée, surtout pour des emplois très en demande, et soutenir la

Alberta

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 127 458		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
62 360 ↓	65 098 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
32,5 % ↓	16,4 % ↑	51,1 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
23,7 % ↓	67,2 % ↑	9,0 % ↑
Interventions : 285 691		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	21 264	11,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	264 427	14,7 % ↓
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	7,4 %	0,3 % ↑
Mesures de soutien : SAE	92,6 %	0,3 % ↓
Dépenses : 106,9 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	76,5 M\$	33,2 % ↓
Mesures de soutien : SAE	29,6 M\$	18,1 % ↓
PMT et R et I	0,8 M\$	13,7 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	41 394	
Retours au travail	25 776	
Prestations non versées (millions \$)	223,61 \$	

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.

formation en apprentissage. L'Alberta voulait aussi accorder une plus grande place aux partenariats du marché du travail qui favoriseraient davantage la formation et le développement des compétences en milieu de travail.

Le dynamisme du marché du travail en Alberta a eu pour effet de réduire la demande de programmes et

de services d'emploi. En tout, 127 458 clients albertains ont bénéficié des programmes d'emploi semblables aux PEMS en 2011-2012, soit le plus faible nombre en quatre ans. La composition des groupes de clients a considérablement changé, car la proportion de prestataires actifs s'est abaissée à 32,5 %, après avoir culminé à 43,3 % en 2002-2003, et celle des anciens prestataires est montée jusqu'à 16,4 %, après avoir atteint un creux de 11,7 % en 2009-2010. Quant aux clients non assurés, dont la proportion a fluctué entre 44,3 % et 52,7 % au cours des dix dernières années, ils représentaient 51,1 % des clients servis. Les clients ont pris part à 285 691 interventions, et la somme des dépenses consacrées aux programmes semblables au PEMS s'est élevée à 106,9 millions de dollars.

9.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a glissé à 21 264, et comptait seulement pour 7,4 % de l'ensemble des interventions. Il s'agit d'une baisse par rapport au sommet de 13,3 % enregistré en 2002-2003. Bien que le nombre d'interventions rattachées au volet apprentis du DC ait diminué sur 12 mois, cette catégorie regroupait néanmoins 84,1 % de toutes les interventions offertes au titre des prestations d'emploi. Cette proportion, qui représentait une hausse par rapport à 62,4 % en 2002-2003, témoigne de l'engagement de l'Alberta envers le soutien à la formation en apprentissage. Les interventions des PCE ont grimpé de 19,6 % (800), une augmentation qui démontre l'importance que la province accorde aux partenariats et à la hausse de l'activité sur le marché du travail par le biais d'interventions ciblées. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont élevées à 76,5 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 Work Foundations

Mesures de soutien

SAE	Information sur les carrières
PMT	Workforce Partnerships

9.2 Mesures de soutien : SAE

Même si elles étaient moins nombreuses que l'an dernier, les 264 427 interventions des SAE réalisées en Alberta comptaient pour 92,6 % de l'ensemble des interventions, une proportion comparable à celles des trois dernières années. Les dépenses rattachées aux SAE se sont chiffrées à 29,6 millions de dollars.

9.3 Autres mesures de soutien : PMT

La somme de 833 000 dollars affectée aux PMT en Alberta représentait seulement 0,8 % de toutes les dépenses, en baisse par rapport à 2,1 % en 2007-2008.

9.4 Gestion fondée sur les résultats

L'Alberta s'est engagée à évaluer en permanence les programmes et les services offerts dans le cadre de l'EDMT. La province a mis en œuvre un plan d'évaluation prévoyant un examen exhaustif de tous les programmes financés en vertu de l'EDMT. L'Alberta a récemment mené une évaluation des programmes de Job Corps, Adult Basic Education and Integrated Training, et s'appête à évaluer son programme de formation en milieu de travail et de formation professionnelle de transition.

10. Colombie-Britannique

Le marché du travail de la Colombie-Britannique était plus robuste en 2011-2012. La population des travailleurs est restée stable, mais l'emploi s'est accru de 1,1 %, pour atteindre un nouveau sommet avec 2 284 500 emplois (+24 400). Le nombre de chômeurs a donc décliné de 7,6 % (-14 500) dans la province, et le taux de chômage est passé de 7,7 % l'an dernier à son plus bas niveau en trois ans, soit 7,1 %.

Le marché du travail de la Colombie-Britannique était toujours aux prises avec différents problèmes en 2011-2012, dont le vieillissement de la population active, le manque de travailleurs qualifiés et le passage d'une économie fondée sur les ressources à une économie axée sur le savoir et les services. Afin d'aplanir ces difficultés, la province a fixé des priorités essentielles pour ses programmes du marché du travail, à savoir : développer et améliorer le niveau de compétence des Britanno-Colombiens et favoriser leur réussite sur le marché du travail; assurer l'accès des groupes sous-représentés aux programmes et aux services relatifs à l'emploi et au marché du

Colombie-Britannique

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 78 941		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
49 873 ↓	29 068 ↓	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
46,7 % ↓	16,4 % ↑	36,8 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
19,3 % ↑	68,8 % ↑	11,8 % ↑
Interventions : 119 958		
2011-2012		Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	17 250	22,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	102 708	30,0 % ↓
Proportion relative des interventions		
2011-2012		Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	14,4 %	1,2 ↑
Mesures de soutien : SAE	85,6 %	1,2 ↓
Dépenses : 267,3 million \$ ²		
2011-2012		Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	141,6 M\$	24,2 % ↓
Mesures de soutien : SAE	114,8 M\$	11,7 % ↓
PMT et R et I	10,9 M\$	138,5 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	36 889	
Retours au travail	33 580	
Prestations non versées (millions \$)	146,43 \$	

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 compTableaus n'ont pas été pris en compte.

travail; et forger des partenariats avec les employeurs et les collectivités afin de stimuler la productivité et de combler les besoins des marchés du travail régionaux. La province prévoyait aussi poursuivre le développement de son service d'information sur le marché du travail au moyen d'autres recherches et d'autres modes de diffusion.

En avril 2012, la Colombie-Britannique a mis en place un nouveau mode de prestation pour ses programmes et services d'emploi et de formation dans l'ensemble de la province. Les programmes semblables aux PEMS et les programmes provinciaux ont ainsi été regroupés pour ne former qu'un seul programme d'emploi complet désigné sous le nom de Programme d'emploi de la Colombie-Britannique. Les services de ce programme comprennent la recherche d'emploi libre-service, la détermination des besoins des clients, la gestion de cas et d'autres composantes des programmes d'emploi visant à aider les chômeurs à se préparer au travail, à trouver un emploi durable et à le conserver.

En 2011-2012, 78 941 clients ont profité des programmes semblables aux PEMS offerts en Colombie-Britannique. Il s'agit d'un recul de 26,0 % sur 12 mois, qui reflète la tendance observée chez les prestataires de la province qui bénéficient de la partie I de l'assurance-emploi. Les prestataires actifs regroupaient 46,7 % de tous les participants, soit 3,2 points de pourcentage de moins que la moyenne historique pour ce groupe. À l'inverse, la proportion d'anciens prestataires est montée à 16,4 %, comparativement au creux de 11,1 % observé en 2008-2009. La part des clients non assurés était légèrement plus élevée, à 36,8 %. Les clients ont participé à 119 958 interventions, et les dépenses ont totalisé 267,3 millions de dollars.

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

10.1 Prestations d'emploi

Comme l'économie et le marché du travail ont continué de s'épanouir en 2011-2012, le nombre d'interventions en lien avec les prestations d'emploi et le nombre de prestataires relevant de la partie I de l'assurance-emploi ont tous deux décliné. La plus

grande partie de cette baisse a touché les interventions nécessitant du temps (volet régulier du DC et ATI), plusieurs clients ayant opté pour des interventions de plus courte durée et pour un retour plus rapide sur le marché du travail. Même s'il comptait aussi un moins grand nombre d'interventions, le volet apprentis du DC regroupait toujours une forte proportion des interventions liées aux prestations d'emploi. L'engagement soutenu de la province envers l'apprentissage témoigne de son étroite collaboration avec l'Industry Training Authority de Colombie-Britannique pour soutenir la formation dans des métiers spécialisés. Dans le cadre de son engagement, la Colombie-Britannique a mis au point une nouvelle application en ligne (AOP) à l'intention des apprentis, qui leur permet de présenter une demande pour obtenir des fonds en vertu de l'EDMT. Cette nouvelle application est pratique et rapide et, jusqu'à ce jour, près de 4 000 demandes provenant des apprentis ont été traitées au moyen de l'AOP.

Les dépenses que la Colombie-Britannique a consacrées aux prestations d'emploi se sont chiffrées à 141,6 millions de dollars.

10.2 Mesures de soutien : SAE

La baisse des interventions des SAE, tout comme celle des interventions liées aux prestations d'emploi, va de pair avec les tendances observées chez les bénéficiaires de la partie I de l'assurance-emploi et dans le marché du travail en général. Le nombre d'interventions a atteint son plus bas niveau en quatre ans, avec 102 708 interventions. Celles-ci représentaient 85,6 % de toutes les interventions réalisées en 2011-2012, une proportion supérieure à la moyenne historique pour la Colombie-Britannique. Les dépenses engagées au titre des SAE se sont élevées à 114,8 millions de dollars.

10.3 Autres mesures de soutien : PMT

La somme que la Colombie-Britannique a investie dans les PMT a grimpé à 10,9 millions de dollars, ce qui correspondait à 4,1 % de l'ensemble des dépenses et qui représentait un sommet historique pour cette mesure.

10.4 Gestion fondée sur les résultats

Comme il a été mentionné précédemment, le lancement du Programme d'emploi de la Colombie-Britannique constituait une priorité essentielle en 2011-2012. La transition vers ce nouveau programme s'est amorcée

en mars 2011 avec une demande de propositions. Les noms des organismes retenus ont été dévoilés en décembre 2011, après quoi des ententes ont été établies et des stratégies de formation et de dotation ont été élaborées et déployées. Parallèlement, près de 400 accords de contribution relevant de l'EDMT ont été prolongés pour assurer le maintien des services aux clients durant la transition. La mise en place d'un meilleur processus de surveillance financière a permis d'améliorer la gestion du budget pour les fournisseurs de services et la province. De plus, une unité centrale a été créée pour la gestion des activités axées sur le client, que la province a continué de réaliser dans le cadre du Programme d'emploi de la Colombie-Britannique.

Pendant la mise au point du nouveau programme d'emploi, le maintien des services offerts aux chômeurs de la Colombie-Britannique est demeuré l'un des objectifs majeurs de la province. Pour assurer la poursuite et l'amélioration des activités durant la période de transition, la province a conçu et mis en application un système de gestion du rendement afin d'exercer un contrôle et de rendre compte des résultats. Le rendement a été évalué en fonction d'objectifs réalisables, au moyen d'un suivi continu et des rapports produits concernant les mesures de rendement du Tableau de bord prospectif.

11. Territoires du Nord-Ouest

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le marché du travail a continué à prendre de la vigueur en 2011-2012, l'emploi (+3,2 % ou 700) et la population active (+4,1 % ou 1 000) ayant tous deux enregistré des gains. Les nouveaux venus sur le marché du travail étant plus nombreux que les occasions d'emploi, le nombre de chômeurs s'est accru de 17,9 % (+ 300). Le taux de chômage est donc passé de 7,1 % l'an dernier à 8,0 %.

Le plan annuel de l'EDMT des Territoires du Nord-Ouest pour l'exercice 2011-2012 exposait plusieurs problèmes auxquels se heurtait son marché du travail. Les questions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre, la pénurie chronique de compétences, déclenchée par les projets d'exploration pétrolière et gazière, et la nécessité de fournir aux clients de l'information pour les aider à faire un choix de carrière éclairé, comptaient au nombre des principales difficultés à surmonter. Pour relever ces défis, les territoires entendaient favoriser le développement des compétences, faciliter la mobilité des travailleurs et le

Territoires du Nord-Ouest

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 917		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
480 ↓	437 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
35,7 % ↓	16,7 % ↑	47,7 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
35,0 % ↑	61,4 % ↓	3,2 % ↓
Interventions : 1 273		
2011-2012		Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	406	8,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	867	1,4 % ↑
Proportion relative des interventions		
2011-2012		Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	31,9 %	2,2 ↓
Mesures de soutien : SAE	68,1 %	2,2 ↑
Dépenses : 2,9 million \$ ²		
2011-2012		Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	1,8 M\$	15,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	0,9 M\$	9,9 % ↓
PMT et R et I	0,3 M\$	7,0 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	327	
Retours au travail	202	
Prestations non versées (millions \$)	2,34 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

travail autonome, donner aux gens l'occasion d'acquérir une expérience de travail, et soutenir les partenariats locaux du marché du travail.

En tout, 917 clients ont bénéficié des programmes semblables aux PEMS dans les Territoires du Nord-Ouest en 2011-2012. La proportion des clients non assurés, un groupe qui a connu une remontée depuis

les cinq dernières années, a atteint un nouveau sommet avec 47,7 %. Parallèlement, la proportion d'anciens prestataires a grimpé à son plus haut niveau en neuf ans (16,7 %), tandis que celle des prestataires actifs est passée d'un sommet de 88,8 % en 2005-2006 à un creux de 35,7 %. Les clients ont pris part à 1 273 interventions, pour lesquelles les dépenses se sont élevées à 2,9 millions de dollars.

11.1 Prestations d'emploi

Les Territoires du Nord-Ouest n'ont réalisé que 406 interventions au titre des prestations d'emploi, ce qui représente le plus bas niveau jamais atteint (31,9 %) sur l'ensemble des interventions. Les SSC, qui comptaient pour 18,0 % de ces interventions, étaient le seul type de prestation d'emploi à afficher une hausse. La proportion de toutes les autres catégories de prestations d'emploi correspondait ou se rapprochait de la norme. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi se sont chiffrées à 1,8 million de dollars.

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-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

Le counselling individuel est le seul type de SAE offert dans les Territoires du Nord-Ouest. Le nombre d'interventions réalisées à ce titre a progressivement augmenté dans les territoires depuis leur mise en application en 2006-2007, ayant grimpé à 867 en 2011-2012 pour constituer 68,1 % de toutes les interventions. Le fait de délaissier les interventions liées aux prestations d'emploi au profit des SAE dénote l'importance qu'accordent les Territoires du Nord-Ouest à l'aide apportée aux clients aptes à l'emploi. Les dépenses engagées au titre des SAE se sont chiffrées à 862 000 dollars.

11.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses consacrées aux PMT ont augmenté dans les Territoires du Nord-Ouest. La somme de 260 000 dollars représentait 9,0 % de l'ensemble des dépenses, une proportion inférieure à la moyenne des dix dernières années (12,1 %). Cette année, les fonds ont servi à mener un examen exhaustif des besoins des travailleurs sur le plan du perfectionnement. La Mine Training Society des Territoires du Nord-Ouest, en collaboration avec le gouvernement du territoire de l'Akaitcho, la Première nation du Dehcho, la nation métisse des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du peuple tlicho, s'est penchée sur les besoins qui surgiront au cours des cinq à dix prochaines années. Les résultats de l'examen permettront d'orienter la planification stratégique et la prestation des programmes dans le futur.

11.4 Gestion fondée sur les résultats

La planification et la collaboration avec les Partenariats régionaux de formation permettent aux territoires de répondre plus efficacement aux besoins en matière de programmes du marché du travail. Les groupes de partenariats mis sur pied dans les cinq régions des territoires se rencontrent régulièrement, afin de planifier et de classer par ordre de priorité les besoins en formation de manière à satisfaire la demande régionale prévue et actuelle.

12. Yukon

La situation du marché du travail s'est améliorée au Yukon en 2011-2012. La population active a connu une forte hausse (+5,6 % ou +1 100) et le nombre d'emplois s'est aussi accru, mais dans une moindre mesure (+5,2 % ou +900). Étant donné que la croissance de l'emploi a été plus modeste que celle de la main-d'œuvre, le nombre de chômeurs a augmenté légèrement (+10,9 % ou +100). En conséquence, le taux de chômage est passé de 6,0 % en 2010-2011 à 6,3 %.

En 2011-2012, le marché du travail au Yukon était aux prises avec des pénuries de compétences et de travailleurs. Afin de remédier à ce problème, le Yukon comptait accroître la participation active des groupes sous-représentés et des immigrants pour satisfaire les besoins du marché du travail; rehausser la qualité du développement des compétences; faciliter la mobilité des travailleurs; et fournir à ses clients

Yukon

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 669		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
402 ↑	267 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
45,6 % ↓	14,5 % ↑	39,9 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
22,0 % ↓	62,7 % ↓	14,3 % ↑
Interventions : 727		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	209	14,0 % ↓
Mesures de soutien : SAE	518	63,9 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	28,7 %	14,7 ↓
Mesures de soutien : SAE	71,3 %	14,7 ↑
Dépenses : 3,5 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	2,1 M\$	4,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	1,2 M\$	1,4 % ↓
PMT et R et I	0,2 M\$	43,5 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	305	
Retours au travail	270	
Prestations non versées (millions \$)	2,57 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

l'information dont ils ont besoin pour faire des choix éclairés en matière d'emploi. Pour être en mesure d'atteindre ces objectifs, le Yukon entendait soutenir et orienter la Stratégie relative à l'emploi des personnes handicapées, une initiative à caractère communautaire, et favoriser l'engagement communautaire permanent au moyen du Cadre sur le marché du travail. Le Yukon prévoyait en outre mettre en œuvre un nouveau système

et un nouveau mode de gestion des dossiers sur les participants, et commencer à restructurer son réseau et à remodeler le programme de gestion des cas relatif aux SAE.

En 2011-2012, 669 clients ont pris part aux programmes semblables aux PEMS au Yukon. Les clients non assurés représentaient 39,9 % de ce nombre, soit une proportion inégalée en trois ans. Malgré la vigueur du marché du travail, le Yukon avait néanmoins de la difficulté à fournir des services efficaces aux personnes qui étaient en chômage depuis longtemps en raison de multiples obstacles, ce qui explique la participation accrue des clients non assurés. La proportion d'anciens prestataires a aussi augmenté, mais de façon moins marquée, pour s'établir à 14,5 %. Par contre, la proportion de prestataires actifs a reculé à 45,6 %, ce qui représente le plus faible niveau en quatre ans. Les clients ont bénéficié de 727 interventions, dont les dépenses se sont élevées à 3,5 millions de dollars.

12.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a chuté, pour s'établir à 209. Trois des quatre types de prestations d'emploi, à savoir le volet régulier du DC, l'ATI et les SSC, affichaient une proportion inférieure à la moyenne. En revanche, le volet apprentis du DC se situait bien au-dessus de la moyenne, avec une forte proportion qui regroupait 69,4 % des interventions liées aux prestations d'emploi. L'importance accrue qu'a attachée le Yukon au volet apprentis du DC a permis au territoire de cibler la demande de travailleurs spécialisés. Aucune intervention n'a été réalisée au titre des PCE en 2011-2012. Les dépenses consacrées aux 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
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

12.2 Mesures de soutien : SAE

Les SAE regroupaient 71,3 % de toutes les interventions offertes en 2011-2012. Le Yukon a concentré ses efforts sur le soutien supplémentaire accordé aux particuliers qui étaient aux prises avec de nombreux obstacles et qui n'étaient pas prêts à s'intégrer dans un marché du travail dynamique. Le territoire a donc misé principalement sur les services d'emploi, qui comptaient pour 95,8 % de l'ensemble des interventions des SAE. Il s'agit de la deuxième année consécutive où les services d'emploi représentaient plus de 95,0 % des interventions des SAE. Depuis 2006-2007, la part du counselling individuel est passée de 47,4 % à 4,2 %. La somme des dépenses est restée stable, à 1,2 million de dollars.

12.3 Autres mesures de soutien : PMT

En 2011-2012, les dépenses consacrées aux PMT ont augmenté au Yukon, pour se chiffrer à 182 000 dollars, une somme qui correspondait à 5,1 % des dépenses totales. Les activités réalisées dans le cadre des PMT comprenaient une évaluation complète des personnes handicapées par rapport à leur emploi et à l'engagement de leur employeur.

12.4 Gestion fondée sur les résultats

Le plan stratégique du Yukon pour les années 2012 à 2016 est venu confirmer l'engagement du territoire à poursuivre l'établissement d'une nouvelle base de données pour la gestion des cas, qui améliorera ses systèmes et ses processus administratifs et de collecte de données. Ce plan définit le deuxième ensemble d'indicateurs de rendement à recueillir pour tous les programmes d'emploi qui sont offerts au Yukon. Le territoire comptait en outre évaluer l'incidence et l'efficacité de tous les programmes relevant de l'EDMT dans le cadre des évaluations continues des EDMT.

13. Nunavut

Le marché du travail s'est légèrement affaibli au Nunavut en 2011-2012, n'ayant connu que des changements très modestes qui ont entraîné une baisse du chômage. L'emploi a fléchi de 1,3 %, portant ainsi le nombre d'emplois à 11 600, et la population active s'est contractée de 1,2 %. Ces deux baisses relativement faibles ont eu pour effet de réduire le nombre de chômeurs, de sorte que le taux de chômage au Nunavut est passé de 16,4 % en 2010-2011 à 16,0 %.

Nunavut

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 276		
Assurance-emploi	Clients non assurés	
187 ↑	89 ↑	
Actifs	Anciens	Clients non assurés
38,8 % ↓	29,0 % ↓	32,2 % ↑
Jeunes (15-24) ¹	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
27,3 % ↑	69,7 % ↓	2,9 % ↓
Interventions : 311		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	140	9,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	171	125,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
	2011-2012	Écart 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	45,0 %	21,9 ↓
Mesures de soutien : SAE	55,0 %	21,9 ↑
Dépenses : 1,6 million \$ ²		
	2011-2012	Écart en % 2010-2011 – 2011-2012
Prestations d'emploi	1,6 M\$	10,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	0 M\$	0,0 % -
PMT et R et I	0,014 M\$	42,7 % ↓
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	
Prestataires actifs servis	107	
Retours au travail	65	
Prestations non versées (millions \$)	0,63 \$	

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 compTableaux n'ont pas été pris en compte.

En 2011-2012, le Nunavut a continué à déployer des efforts pour préparer sa main-d'œuvre afin qu'elle puisse répondre aux besoins de son économie en constante évolution. Les défis que devait affronter le territoire comprenaient un faible niveau d'alphabétisation et de scolarité, l'employabilité et la pénurie de compétences. Les entreprises du Nunavut éprouaient toujours de la difficulté à gérer leurs ressources humaines. Le territoire entendait

remédier aux problèmes en offrant des services de développement professionnel et d'employabilité aux jeunes recrues sur le marché du travail, et combler les pénuries de main-d'œuvre en continuant d'attacher une grande importance à l'éducation et à la formation. Outre ces priorités, le Nunavut comptait accroître sa capacité en matière de prestation de services en formant de nouveaux membres du personnel et en leur apportant du soutien.

En tout, 276 clients ont participé aux programmes semblables aux PEMS au Nunavut en 2011-2012. Deux types de clients, à savoir les prestataires actifs (38,8 %) et les anciens prestataires (29,0 %), ont vu décliner leur proportion sur 12 mois, tandis que celle des clients non assurés a presque doublé par rapport à l'ensemble des clients servis. Les clients ont bénéficié de 311 interventions, pour lesquelles les dépenses se sont chiffrées à 1,6 million de dollars.

13.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions offertes au Nunavut au titre des prestations d'emploi a glissé à 140. Le volet apprentis du DC regroupait 30,7 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi, ce qui représentait une hausse par rapport au creux de 12,5 % observé en 2009-2010. Parallèlement, le volet régulier du DC est descendu au plus bas niveau jamais atteint, mais il comptait toujours pour près de la moitié des interventions liées aux prestations d'emploi (44,3 %) qui ont été réalisées au cours de l'année. Les interventions des SSC ont fait un bond en passant de deux interventions l'an dernier à 35, représentant cette fois 25 % des prestations d'emploi offertes. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi se sont élevées à 1,6 million de dollars.

NUNAVUT PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi
ATI	Option du travail autonome
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
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

Les SAE ont enregistré une hausse, avec 171 interventions (+125,0 %), après avoir atteint un creux sans précédent l'an dernier avec 76 interventions. Comme les employés sur le terrain offrent des SAE directement aux clients au Nunavut, aucune dépense rattachée à l'EDMT n'est associée à ces interventions.

13.3 Autres mesures de soutien : R et I

Les dépenses que le Nunavut a consacrées à la R et I se sont élevées à 14 000 dollars, ce qui représente moins de 1 % du total des dépenses du territoire en 2011-2012.

13.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Nunavut s'est engagé à améliorer les résultats sur le plan de l'éducation et de la formation en soutenant une vaste gamme d'activités éducatives, de formation et d'apprentissage pour les adultes. Dans le plan annuel de l'EDMT du Nunavut pour 2011-2012, la priorité consistait à harmoniser davantage les programmes relatifs au marché du travail et au perfectionnement professionnel qui sont offerts dans le territoire.

III. ÉVALUATION DES PEMS : ANALYSE NATIONALE DES INCIDENCES NETTES À MOYEN TERME

Dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation des PEMS, une analyse quantitative des incidences nettes et des résultats sera effectuée chaque année pour différents sous-groupes de participants ou différentes périodes. L'analyse de cette année, qui marque la première année de publication de ces résultats dans le rapport, mesure les incidences nettes des PEMS à moyen terme pour les prestataires actifs (cinq ans après leur participation). Cette analyse donne un aperçu unique de l'efficacité des PEMS et détermine si les incidences à court terme relevées lors du premier cycle d'évaluations sommatives persistent à moyen terme.

1. Contexte des évaluations des EDMT

Les EDMT exigent des évaluations des incidences et de l'efficacité des PEMS tous les trois à cinq ans. Entre 2001 et 2011, des évaluations sommatives bilatérales ont été réalisées dans chaque province et

territoire, à l'exception du Québec, qui est responsable de sa propre évaluation. La deuxième série d'évaluations a été lancée au début de 2012 suivant une nouvelle approche qui consiste à mener simultanément, au cours des cinq prochaines années, des études continues pour les douze provinces et territoires participants. Ces études incluront une analyse annuelle des incidences nettes et des résultats, dont les conclusions seront présentées dans le rapport.

2. Approche et méthodologie de l'étude

Le but de l'analyse des incidences nettes est de pouvoir associer des incidences aux PEMS en évaluant la différence que fait une participation comparativement à la non-participation¹².

L'analyse de cette année a porté sur un échantillon de 10 % de tous les prestataires actifs de l'assurance-emploi provenant des 13 provinces et territoires, ce qui représente un total de 35 863 participants dont la participation à une PEMS a pris fin en 2001-2002 ou en 2002-2003¹³. Les incidences nettes ont été estimées en recoupant les données administratives de la banque de données sur l'assurance-emploi avec celles de l'Agence du revenu du Canada. Dans l'ensemble, la méthodologie est cohérente avec les méthodes utilisées lors des évaluations sommatives.

3. Résultats de l'analyse des incidences nettes

Les incidences nettes ont été mesurées séparément pour chaque PEMS par rapport à quatre indicateurs de résultats :

- taux d'emploi annuel moyen (c.-à-d. l'incidence de gagner un revenu tiré d'un emploi et/ou d'un travail indépendant);
- revenu d'emploi annuel moyen (comprenant le revenu tiré d'un emploi et d'un travail indépendant);
- nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi par année, et
- montant annuel moyen des prestations d'assurance-emploi versées.

Cette section porte sur les résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %.

3.1 1 Développement des compétences (DC)

Selon les résultats des évaluations sommatives, le DC est la PEMS la plus efficace pour augmenter le revenu d'emploi des prestataires actifs. Cette constatation a été confirmée par l'analyse nationale réalisée auprès de 12 327 prestataires actifs. La participation au DC a donné lieu à des augmentations nettes du revenu d'emploi chaque année de la période postérieure au programme, et ces hausses étaient les plus élevées dans le cas des prestataires actifs qui ont bénéficié de tous les types de PEMS. De plus, l'augmentation annuelle nette du revenu a crû de façon constante entre la deuxième et la

TABLEAU 1
Incidences nettes du DC
(12 327 participants)

Indicateurs (moyenne par année)	Période postérieure au programme				
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Revenu d'emploi	925 \$	1 910 \$*	2 692 \$*	3 390 \$*	4 062 \$*
Taux d'emploi	4,2 pp*	4,4 pp*	5 pp*	5,7 pp*	5,7 pp*
Prestations d'assurance-emploi	-343 \$*	59 \$	99 \$*	111 \$*	104 \$*
Nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi	-1,4 *	-0,1	0	0,1	0,1

pp = points de pourcentage

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %

¹² Les incidences nettes représentent la différence entre les résultats des participants avant et après la période de participation au programme moins la différence entre les résultats des non-participants avant et après la période de participation au programme.

¹³ Les participants du Québec ont été inclus dans l'analyse des incidences nettes au niveau national.

cinquième années suivant la fin de la participation, passant de 1 910 \$ à 4 062 \$. L'incidence nette pour la première année n'était pas statistiquement significative.

Ces augmentations du revenu d'emploi étaient assorties de gains nets du taux d'emploi pour toutes les années postérieures au programme, ce qui indique que la durée globale de l'emploi s'est accrue pour les prestataires actifs¹⁴. Comme le montre le Tableau 1, l'augmentation annuelle nette du taux d'emploi s'est amplifiée au cours de la période, passant de 4,2 points de pourcentage la première année à 5,7 points de pourcentage la cinquième année.

Les effets positifs sur les revenus et le taux d'emploi peuvent s'expliquer en partie par le fait que de nombreuses interventions liées au DC étaient axées sur l'obtention de titres de compétences. Les sondages effectués dans quatre administrations au cours des évaluations sommatives ont révélé qu'entre 73 % et 78 % des participants ont reçu un certificat ou un diplôme à l'issue de la formation qu'ils ont suivie dans le cadre du DC¹⁵. Comme on peut le lire dans un rapport de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), ces titres de compétences peuvent donner une indication de la productivité des participants aux employeurs potentiels¹⁶.

Les prestataires actifs ont moins eu recours à l'assurance-emploi dans la première année suivant la fin de leur participation. Cela s'est traduit par une diminution nette de 343 \$ en prestations d'assurance-emploi et de 1,4 semaine de prestations. Au cours des troisième, quatrième et cinquième années, il y a eu de très faibles augmentations nettes dans les montants des prestations d'assurance-emploi versées, qui variaient entre 99 \$ et 111 \$. L'incidence nette sur le montant d'assurance-emploi versé au cours de la deuxième année n'était pas statistiquement significative. De plus, les incidences nettes sur le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi n'étaient pas statistiquement significatives au cours des quatre dernières années de la période postérieure au programme.

Les résultats du DC concordent avec ceux des études réalisées dans d'autres pays de l'OCDE, selon lesquelles les programmes de formation publics ont une incidence positive sur le marché du travail au chapitre de l'emploi et du revenu des participants adultes¹⁷. Il est intéressant de noter qu'une méta-analyse de 97 évaluations microéconométriques, portant sur des politiques d'intervention sur le marché du travail de différents pays, a révélé que les programmes de formation en salle de classe et en cours d'emploi sont plus susceptibles de produire de meilleurs résultats de 12 à 24 mois après la participation plutôt qu'à court terme¹⁸.

TABLEAU 2
Incidences nettes des SSC
(1 692 participants)

Indicateurs (moyenne par année)	Période postérieure au programme				
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Revenu d'emploi	511 \$	425 \$	955 \$*	1 326 \$*	1 373 \$*
Taux d'emploi	8,3 pp*	7,1 pp*	8 pp*	7,6 pp*	7,3 pp*
Prestations d'assurance-emploi	482 \$*	408 \$*	474 \$*	615 \$*	679 \$*
Nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi	2,5 *	1,7 *	1,7 *	1,8 *	1,9 *

pp = points de pourcentage

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %

¹⁴ Une augmentation du revenu d'emploi net jumelée à une augmentation nette du taux d'emploi indique une augmentation de la durée de l'emploi chez les participants aux PEMS.

¹⁵ Le type de certificat le plus souvent reçu par les répondants était un certificat d'une école de métiers.

¹⁶ 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.

¹⁷ RHDC, *Technical Report on Literature Review of Active Labour Market Policies*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

¹⁸ 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.

3.2 Subventions salariales ciblées (SSC)

L'analyse a porté sur 1 692 prestataires actifs. Les incidences nettes à court terme sur le revenu d'emploi n'étaient pas statistiquement significatives, mais les résultats révèlent que la participation aux SSC a eu des effets nets positifs sur cet indicateur à partir de la troisième année suivant la fin de la participation. Comme le montre le Tableau 2, ces incidences nettes se sont accentuées au cours des trois dernières années de la période postérieure au programme, passant de 955 \$ à 1 373 \$.

Des gains annuels nets au chapitre du taux d'emploi, variant entre 7,1 points et 8,3 points de pourcentage, ont été observés chaque année pendant les cinq ans qui ont suivi la fin de la participation. Ces gains étaient les plus élevés de tous les résultats qu'ont obtenus les prestataires actifs qui ont bénéficié de toutes les PEMS.

Il y a eu des augmentations nettes du recours aux prestations d'assurance-emploi (variant de 408 \$ à 679 \$) et du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi (variant de 1,7 à 2,5 semaines) après la fin de la participation. Les évaluations sommatives font aussi état d'un recours accru à l'assurance-emploi, ce qui n'est pas étonnant puisque les participants deviennent admissibles à l'assurance-emploi lorsqu'ils bénéficient d'une expérience de travail liée aux SSC. Même si les incidences nettes sur le revenu d'emploi et le taux d'emploi indiquent que les participants aux SSC ont amélioré leur situation d'emploi, certains participants sont néanmoins susceptibles de perdre leur emploi et d'avoir recours de nouveau aux prestations d'assurance-emploi.

Les évaluations sommatives indiquent que les SSC se sont avérées efficaces pour augmenter le revenu d'emploi des prestataires actifs, même si les résultats obtenus dans la plupart des provinces et territoires n'étaient pas statistiquement significatifs. Les résultats nationaux présentés dans cette analyse confirment cette tendance et démontrent que les SSC ont aussi eu pour effet d'augmenter le taux d'emploi. Ces constatations vont dans le même sens que les études sur les subventions salariales. Ces constatations concordent avec celles des études sur les subventions salariales réalisées dans les autres pays membres de l'OCDE, qui démontrent en général que la participation à de tels programmes se traduit par de modestes gains sur le plan de l'emploi¹⁹.

3.3 Aide au travail indépendant (ATI)

L'analyse nationale portait sur 1 530 prestataires actifs qui ont participé à l'ATI. L'analyse nationale a révélé, tout comme les évaluations sommatives, que l'ATI avait eu des incidences nettes négatives sur le revenu, variant d'une diminution de 9 118 \$ la première année à une diminution de 4 397 \$ la cinquième année après la fin de la participation. On a aussi observé des diminutions nettes du taux d'emploi variant de 7,5 points de pourcentage la première année à 2,5 points de pourcentage la troisième année. Les résultats pour la quatrième et la cinquième années n'étaient pas statistiquement significatifs. Dans l'ensemble, l'importance des incidences annuelles sur le revenu et le taux d'emploi a diminué continuellement au cours de la période postérieure au programme.

TABLEAU 3
Incidences nettes de l'ATI
(1 530 participants)

Indicateurs (moyenne par année)	Période postérieure au programme				
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Revenu d'emploi	-9 118 \$*	-8 235 \$*	-6 686 \$*	-5 250 \$*	-4 397 \$*
Taux d'emploi	-7,5 pp*	-4,3 pp*	-2,5 pp*	-2,1 pp	-1 pp
Prestations d'assurance-emploi	-1 250 \$*	-799 \$*	-640 \$*	-478 \$*	-286 \$*
Nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi	-3,7 *	-2,2 *	-1,6 *	-1 *	-0,4

pp = points de pourcentage

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %

¹⁹ RHDCC, *Technical Report on Literature Review of Active Labour Market Policies*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

L'ATI a entraîné une diminution du recours aux prestations d'assurance-emploi et des semaines de prestations d'assurance-emploi. Toutefois, au même titre que le revenu et le taux d'emploi, l'ampleur des incidences a diminué de façon considérable avec le temps. Le recours aux prestations d'assurance-emploi a diminué, de 1 250 \$ la première année à 286 \$ la cinquième année après la fin de la participation. Le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi a diminué, de 3,7 semaines la première année à une semaine la quatrième année. Le résultat pour la cinquième année n'était pas statistiquement significatif. La baisse du recours à l'assurance-emploi était prévue, car les travailleurs indépendants n'étaient pas admissibles à l'assurance-emploi pendant la période de référence.

Lors des évaluations sommatives et de l'analyse nationale, les incidences nettes de l'ATI ont été mesurées par rapport à un groupe témoin de non-participants qui n'étaient pas nécessairement des travailleurs indépendants après la période de participation. Dans ce contexte, l'analyse a permis de déterminer si le fait d'avoir obtenu de l'aide pour devenir travailleur indépendant avait amélioré la situation des participants sur le marché du travail une fois le programme terminé, par comparaison avec des non-participants qui se sont retrouvés soit sur le marché du travail soit en chômage après la période de participation.

Afin de mieux comprendre les incidences nettes de l'ATI à l'échelon national, il est important également de tenir compte de recherches portant sur la situation financière des travailleurs indépendants en général. Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des salariés (soit 46 200 \$ c. 52 400 \$ en 2009)²⁰. Parallèlement, la valeur nette de leurs ménages est de 2,7 fois supérieure à celle des salariés, en moyenne, ce qui indique que le revenu n'est probablement pas tout à fait représentatif du bien-être financier des travailleurs indépendants, puisque certains d'entre eux peuvent laisser des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissements. À cet égard, lorsqu'on interprète les résultats de l'ATI, il faut considérer que les fichiers d'impôt utilisés pour mesurer le revenu ne tiennent pas compte de tous les avantages fiscaux applicables aux entreprises et aux travailleurs indépendants, ni de la valeur nette générée par les entreprises.

Différents facteurs, comme le contexte économique et les ressources financières du travailleur indépendant, peuvent influencer sur la survie de l'entreprise et la réussite des participants à l'ATI. S'il n'a pas été possible d'évaluer le taux de survie des entreprises créées par les participants à l'ATI, certaines indications permettent de croire que les participants qui étaient toujours travailleurs indépendants au cours de la période postérieure au programme ont pu accroître leurs revenus avec le temps²². Plus particulièrement, la proportion des participants qui ont déclaré des revenus de travail indépendant (soit des revenus ou des pertes) pendant la période suivant la participation au programme est passée de 52 % à 38 %, mais le montant réel du revenu annuel tiré du travail indépendant a augmenté légèrement. Toutefois, dans l'ensemble, une faible proportion du revenu total moyen des participants au programme d'ATI provenait du travail indépendant (entre 19 % et 28 %).

Les résultats d'évaluation dont on dispose actuellement au sujet de l'ATI ne donnent qu'une idée partielle de la mesure dans laquelle cette PEMS assure un emploi durable aux participants. Une évaluation plus complète nécessiterait de se pencher sur le taux de survie des entreprises, l'influence des facteurs externes et personnels sur le succès des entreprises, et la richesse accumulée par les participants. Il faut aussi souligner que l'on sait peu de choses actuellement sur le type d'aide offerte dans le cadre du programme d'ATI, la façon dont les participants sont ciblés, les services offerts et les concepts d'entreprises mis de l'avant par les participants. Pour mesurer tout le succès de l'ATI et voir s'il conviendrait d'y apporter des changements, RHDCC entreprendra au cours des deux prochaines années une étude détaillée de sa conception, de son exécution, de son efficacité et de ses incidences nettes à plus long terme dans le cadre du deuxième cycle des évaluations des EDMT.

3.4 Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Les évaluations sommatives n'ont pas permis de dégager de tendances claires au sujet des PCE, car les incidences nettes étaient assez variées et souvent non statistiquement significatives.

L'analyse des incidences nettes à l'échelle nationale a été menée auprès de 733 prestataires actifs. Elle a révélé que les PCE avaient eu des incidences positives sur le revenu et le taux d'emploi des prestataires actifs. À l'instar des conclusions des

¹⁹ Sébastien LaRochelle-Côté et Sharanjit Uppal, « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, septembre 2011.

²⁰ Ibid.

TABEAU 4
Incidences nettes des PCE
 (733 participants)

Indicateurs (moyenne par année)	Période postérieure au programme				
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Revenu d'emploi	835 \$	925 \$	1 305 \$*	2 071 \$*	3 262 \$*
Taux d'emploi	3,5 pp*	3,4 pp*	4,4 pp*	43,6 pp*	76,2 pp*
Prestations d'assurance-emploi	-257 \$*	418 \$*	539 \$*	572 \$*	914 \$*
Nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi	0,4	2,1*	2,5*	2,5*	3,3*

pp = points de pourcentage

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %

évaluations sommatives, qui couvraient habituellement une période allant jusqu'à trois ans après la participation, les incidences nettes sur le revenu d'emploi n'étaient pas statistiquement significatives au cours des deux premières années. Des gains nets ont été enregistrés pour toutes les autres années, et ceux-ci ont augmenté de façon continue avec le temps, passant de 1 305 \$ la troisième année à 3 262 \$ la cinquième année. Le taux d'emploi a augmenté tous les ans, les taux annuels nets variant entre 3,4 et 6,2 points de pourcentage.

Le montant des prestations d'assurance-emploi versées a diminué de 257 \$ au cours de la première année postérieure au programme, alors que l'incidence nette sur le nombre de semaines de prestations versées durant cette même année n'était pas statistiquement significative. Le recours à l'assurance emploi a augmenté au cours des années suivantes, passant de 418 \$ et de 2,1 semaines durant la deuxième année à 914 \$ et à 3,3 semaines pendant la cinquième année.

Les effets positifs sur le revenu d'emploi et le taux d'emploi diffèrent des résultats des études internationales, qui indiquent que les programmes d'emploi du secteur public semblables aux PCE sont relativement inefficaces ou qu'ils produisent les incidences les moins positives de tous les programmes d'intervention sur le marché du travail²³. Il est intéressant de noter que l'ampleur des incidences nettes des PCE est similaire à celle des incidences relevées pour le DC et les SSC.

L'examen des incidences nettes des PCE établies à l'échelle nationale donne à penser que cette intervention nécessite un examen plus approfondi. Il faudrait plus particulièrement examiner les incidences nettes à l'aide des données administratives pour l'ensemble des participants aux PCE au Canada. Étant donné que l'analyse nationale a révélé que les participants aux PCE ont davantage recours à l'assurance emploi et qu'ils y sont davantage dépendants, comparativement aux participants des autres PEMS, il apparaît nécessaire d'effectuer une analyse détaillée des principales caractéristiques des participants aux PCE, de leurs tendances par rapport à l'emploi et au chômage après leur participation, et des types d'emplois créés dans le cadre des PCE.

3.5 Services d'aide à l'emploi (SAE)

Les incidences nettes évaluées dans le cadre des évaluations sommatives pour les personnes qui ont seulement bénéficié des SAE (désignées sous SAE seulement) n'étaient pas souvent statistiquement significatives. Par conséquent, il a été difficile de dégager une tendance claire sur l'efficacité de cette mesure de soutien, même si certains éléments indiquaient que ces services pouvaient augmenter le revenu des prestataires actifs.

²³ RHDCC, *Technical Report on the Literature Review of Active Market Policies*, RHDCC, Direction de l'évaluation, 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.

TABLEAU 5
Incidences nettes des SAE
 (19 581 participants)

Indicateurs (moyenne par année)	Période postérieure au programme				
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Revenu d'emploi	-501 \$*	-82 \$	259 \$	770 \$*	1 048 \$*
Taux d'emploi	2,5 pp*	2,6 pp*	2,5 pp*	2,8 pp*	3,1 pp*
Prestations d'assurance-emploi	-363 \$*	-231 \$	-205 \$*	-188 \$*	-129 \$*
Nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi	-1,2*	-0,7*	-1*	-1*	-0,4*

pp = points de pourcentage

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %

L'analyse nationale portait sur 19 581 prestataires actifs qui ont reçu seulement des SAE. Selon les données du Tableau 5, la participation aux SAE seulement a entraîné une diminution nette du revenu d'emploi de 501 \$ la première année suivant la participation, alors que les résultats pour la deuxième et la troisième années étaient statistiquement non significatifs. Des gains nets de 770 \$ et de 1 048 \$ ont respectivement été observés durant la quatrième et la cinquième années. Le taux d'emploi a augmenté au cours de toutes les années postérieures au programme, avec des gains annuels nets variant entre 2,5 points et 3,1 points de pourcentage. Plus particulièrement, les incidences annuelles nettes variaient d'une diminution de 363 \$ et de 1,2 semaine la première année à une diminution de 129 \$ et de 0,4 semaine la cinquième année.

Ces constatations reflètent les tendances générales relevées dans les études réalisées dans d'autres pays, qui indiquaient habituellement que les services d'aide à l'emploi semblables aux SAE pouvaient avoir des incidences positives²⁴.

4. Conclusion

En résumé, à l'exception de l'ATI, les résultats de l'analyse nationale sont positifs dans l'ensemble et dénotent que :

1. Le DC a augmenté le revenu d'emploi et le taux d'emploi tant à court qu'à moyen terme. La participation au DC s'est traduite par les augmentations du revenu d'emploi les plus importantes

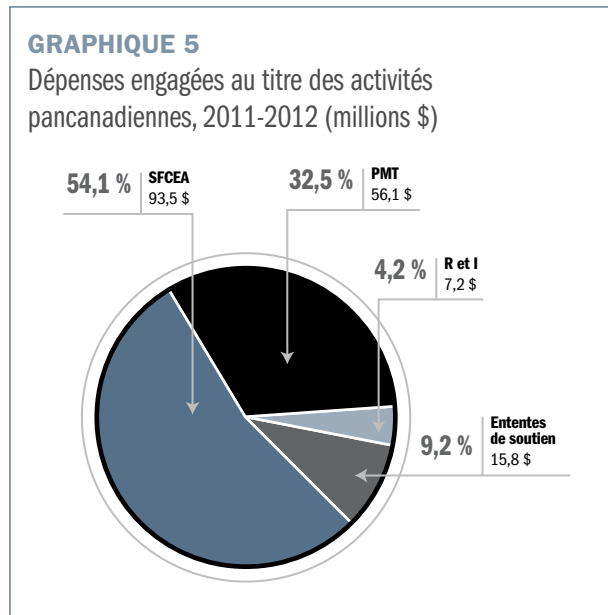
parmi toutes les PEMS. Il faut aussi souligner que ces incidences nettes sur le revenu ont continué d'augmenter au cours des cinq années suivant la fin de la participation.

2. Les SSC ont augmenté le revenu d'emploi à moyen terme et le taux d'emploi tant à court qu'à moyen terme. Elles ont entraîné les plus importantes hausses du taux d'emploi parmi toutes les PEMS.
3. L'ATI a eu des effets négatifs importants sur le revenu d'emploi et le taux d'emploi, mais la taille des incidences a diminué avec le temps. Par contre, l'analyse ne donne qu'une idée partielle de l'efficacité de l'ATI, car elle ne tient pas compte de l'influence de certains facteurs tels que le succès de l'entreprise et la richesse accumulée sur le succès des participants à l'ATI. Un examen détaillé de ces facteurs sera entrepris dans les prochaines années.
4. Les PCE ont augmenté le revenu d'emploi à moyen terme, et le taux d'emploi, tant à court qu'à moyen terme.
5. Les SAE ont augmenté le revenu d'emploi à moyen terme, et le taux d'emploi, tant à court qu'à moyen terme.

²⁴ RHDC, *Technical Report on the Literature Review of Active Labour Market Policies*, RHDC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

IV. ACTIVITÉS PANCANADIENNES ET SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT

Cette section présente une analyse des activités pancanadiennes qui sont administrées par RHDCC et financées en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.



Les provinces et territoires ont l'entière responsabilité de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS. Pour sa part, le gouvernement du Canada joue un rôle de premier plan en ce qui a trait aux mesures actives d'emploi, en veillant à la reddition de comptes et à l'évaluation des programmes relevant des EDMT, et en élaborant des politiques relatives au marché du travail. Le gouvernement fédéral joue en outre un rôle primordial en s'intéressant à des problèmes qui vont au-delà des marchés du travail locaux et régionaux, par le biais des activités pancanadiennes et de certaines fonctions du service national de placement.

Les activités pancanadiennes remplissent trois principaux objectifs :

- Favoriser un marché du travail efficace et intégré à l'échelle nationale, tout en préservant et en intensifiant l'union économique canadienne.
- Aider à surmonter les problèmes communs liés au marché du travail et à traiter les questions prioritaires de portée internationale ou nationale qui transcendent les frontières provinciales.
- Favoriser l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en aidant tout particulièrement les groupes sous-représentés à atteindre leur plein potentiel sur le marché du travail canadien.

Les fonds pancanadiens sont axés sur quatre volets de dépenses :

- les programmes destinés aux Autochtones;
- un investissement accru dans les compétences en milieu de travail;
- la conclusion d'ententes d'innovation et de soutien avec les provinces et territoires et les populations autochtones;
- l'information sur le marché du travail.

En 2011-2012, 172,8 millions de dollars ont été consacrés à ces quatre volets de dépenses, pour lesquels des services ont été offerts par le truchement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA, 93,5 millions de dollars), les Partenariats du marché du travail (PMT, 56,1 millions de dollars), les ententes de soutien (15,8 millions de dollars), et les activités de Recherche et Innovation (R et I, 7,2 millions de dollars)²⁵.

1. Programmes destinés aux Autochtones

Les fonds pancanadiens affectés au volet des programmes destinés aux Autochtones relèvent de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). L'objectif de la SFCEA est d'accroître le taux d'activité des Autochtones sur le 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 valorisant.

La SFCEA, qui a remplacé la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) en 2010, vise à améliorer les résultats sur le marché du

²⁵ Statistics Canada, *International Adult Literacy Survey: Literacy Scores, Human Capital and Growth Across Fourteen OECD Countries* (Ottawa: Statistics Canada, 2004), Cat. No. 89-552-MIE.

Les activités pancanadiennes dans les faits : Centre de développement des ressources humaines autochtones

Le Centre de développement des ressources humaines autochtones (CDRHA) inc. est un organisme sans but lucratif qui fournit des services d'éducation, de formation et d'emploi à la population autochtone de Winnipeg. Le CDRHA offre des programmes liés aux ressources humaines et au marché du travail, des services d'emploi et de la formation par l'intermédiaire du Neeġinan Institute. Le CDRHA offre aussi des programmes par l'entremise de partenaires, comme des organismes communautaires autochtones, les établissements de formation et d'autres groupes communautaires. En 2011-2012, le CDRHA est venu en aide à 1 330 clients autochtones; 334 ont bénéficié d'un placement sur le marché du travail, et 254 autres, d'un soutien pour retourner aux études dans l'un des neuf établissements situés dans la région de Winnipeg.

travail en appuyant le développement des compétences axées sur la demande; en encourageant l'établissement de partenariats avec le secteur privé ainsi qu'avec les provinces et les territoires; et en favorisant une responsabilisation accrue et l'obtention de meilleurs résultats. Elle soutient également 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 SDRHA appuie un réseau regroupant au-delà de 80 organismes autochtones de prestation de services (signataires d'une entente), répartis dans plus de 800 points de service dans l'ensemble du Canada. Ces organismes contribuent à l'élaboration et à la prestation de programmes et de services de formation et d'emploi qui sont les mieux adaptés aux besoins particuliers de leurs clients. Les programmes et services permettent aux Autochtones de se préparer au travail, de décrocher un emploi durable et intéressant et de le conserver, tout en aidant les jeunes Autochtones à faire leur entrée sur le marché du travail ou à effectuer un retour aux études.

En 2011-2012, les fonds de la SDRHA ont permis d'offrir des services à plus de 49 000 clients, en aidant près de 12 000 d'entre eux à trouver un emploi, et plus de 6 000 autres, à reprendre leurs études. Les fonds ont également servi à créer 8 500 places en garderie dans les collectivités inuites et des Premières nations. En 2011-2012, le Canada a consacré 344,4 millions

de dollars à la SDRHA, ce qui comprend des dépenses de 93,5 millions de dollars qui étaient couvertes par la partie II de l'assurance-emploi.

2. Investissement accru dans les compétences en milieu de travail

Cette voie 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 au sein du milieu de travail à accroître le perfectionnement des compétences, qui constitue un facteur clé pour améliorer la productivité;
- 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.

Les activités que soutient cette voie d'investissement complètent d'autres programmes en lien avec le marché du travail, dont des programmes financés par le Trésor public. En 2011-2012, les dépenses rattachées à ce volet d'investissement, qui relèvent de la partie II de l'assurance-emploi, ont totalisé 61,6 millions de dollars.

2.1 Initiatives de partenariats sectoriels

Les fonds des Initiatives de partenariats sectoriels (IPS) appuient des activités dans deux domaines : le Programme des conseils sectoriels et les Tableaux sur les compétences. En 2011-2012, les dépenses relevant de la partie II de l'assurance-emploi, en vertu des ententes relatives aux IPS, se sont élevées à 35,3 millions de dollars.

2.1.1 Programme des conseils sectoriels

Le programme des conseils sectoriels (PCS), financé par le Trésor, soutient les partenariats forgés avec des organismes regroupant des intervenants du milieu des affaires, des syndicats et de l'éducation, afin de s'attaquer à des problèmes propres à des secteurs d'activité particuliers. En 2011-2012, le PCS couvrait plus de 50 % du marché du travail

canadien par le biais d'un réseau composé de 36 organisations sectorielles nationales sans but lucratif. Les membres des conseils parviennent à concevoir des solutions durables en partageant leurs idées, leurs préoccupations et leurs points de vue au sujet des enjeux de l'industrie.

Activités pancanadiennes dans les faits : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM)

Ce conseil sectoriel est un chef de file reconnu en ce qui a trait à l'ébauche de solutions pour l'industrie canadienne des minéraux et des métaux, en vue de régler des questions de ressources humaines à l'échelle nationale. Le RHIM contribue à la vigueur, à la compétitivité et au maintien du secteur minier au Canada en mobilisant, entre autres, les employeurs, les éducateurs, le mouvement syndical et les groupes autochtones, et en collaborant avec eux afin de mettre au point des solutions adaptées aux besoins du secteur minier en matière de ressources humaines.

Grâce au soutien financier de l'assurance-emploi, le RHIM a mis en place le Programme des titres de compétences de l'industrie minière canadienne (PRPIMC), une initiative d'envergure nationale qui procure à tous les intervenants de l'industrie des moyens polyvalents et équitables pour : vérifier les compétences, les connaissances et l'expérience des travailleurs; cibler les exigences en matière de formation; et permettre à des travailleurs provenant d'autres industries d'effectuer une transition harmonieuse vers un emploi dans l'industrie minière canadienne.

Les activités des conseils sectoriels visent habituellement quatre principaux objectifs :

- s'assurer de répondre aux exigences de l'industrie en enrichissant le système d'apprentissage;
- réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs de manière à accroître l'efficacité du marché du travail;
- renforcer la capacité de l'industrie à recruter des travailleurs et à les retenir, et à régler les problèmes en matière de ressources humaines;
- accroître l'investissement de l'industrie dans le développement des compétences afin de promouvoir une main-d'œuvre de qualité.

Grâce à son réseau de conseils sectoriels, le PCS s'efforce d'atteindre ces objectifs en :

- soutenant le développement de produits d'information sur le marché du travail pour aider les parties intéressées à mieux cerner la conjoncture économique et la situation du marché du travail;
- envisageant l'établissement de liens intersectoriels avec d'autres conseils sectoriels;
- faisant en sorte que les activités des conseils sectoriels soient en rapport avec les investissements des provinces et des territoires dans le développement des compétences, y compris la formation en apprentissage.

Pour mesurer les résultats, le PCS supervise le Sondage annuel sur les indicateurs de rendement (SAIR), qui permet de recueillir des données sur les résultats des conseils sectoriels et sur les projets qu'ils gèrent et qui sont financés par l'assurance-emploi, selon le modèle logique générique des conseils sectoriels. Ces données servent à évaluer le rendement du PCS par rapport à des résultats immédiats préétablis et, dans une moindre mesure, aux résultats intermédiaires. En 2011-2012, le SAIR a mis en lumière les principaux points suivants :

- Les secteurs disposaient de 528 rapports sur le marché du travail et rapports d'études sectorielles pertinents et à jour.
- En moyenne, chaque conseil sectoriel avait établi un partenariat avec 2 692 parties intéressées.
- Les conseils ont obtenu 38,3 millions de dollars de la part des parties intéressées, ce qui comprend 27,8 millions de dollars en espèces et une valeur de 10,5 millions de dollars en nature. La somme des fonds de contrepartie a atteint 168,9 millions de dollars au cours des quatre dernières années.
- Des normes professionnelles ont été établies ou mises à jour par 19 conseils (59,0 % de tous les conseils), ou par d'autres organisations auxquelles ils ont apporté leur aide.

RHDCC effectue régulièrement des examens stratégiques pour veiller à ce que les programmes et services soient pertinents, modernes, efficaces et axés sur les responsabilités premières du gouvernement fédéral, et à ce qu'ils concordent avec les priorités des Canadiens. En 2010, RHDCC a procédé à un examen stratégique qui comportait une évaluation

approfondie du PCS. Les résultats ont fait ressortir la nécessité de recentrer le programme sur les rôles fondamentaux du gouvernement fédéral ayant trait à l'intérêt public, en particulier la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT). Par conséquent, les fonds de fonctionnement de base affectés aux conseils sectoriels, ainsi que le financement de projets non conformes aux nouveaux paramètres du programme devaient être éliminés progressivement d'ici le 31 mars 2013.

Doté d'un tout nouveau mandat, le programme portera dorénavant le nom de Programme d'appui aux initiatives sectorielles, et il sera axé sur les besoins nouveaux et grandissants du marché du travail. Le programme remanié repose sur un processus concurrentiel ouvert aux organisations qui ont la capacité de réaliser des projets dans le cadre de partenariats nationaux, dans le but de développer des produits d'information sur le marché du travail, des normes professionnelles nationales et des régimes de certification ou de reconnaissance pour les secteurs présentant un intérêt économique.

2.1.2 Tableaux sur les compétences sectorielles

En plus des conseils sectoriels, les IPS appuient les Tableaux sur les compétences sectorielles, qui sont des partenariats intersectoriels à durée limitée dirigés par l'industrie. Ces Tableaux sont établies en vue de concevoir des mesures concertées et coordonnées qui permettront de répondre aux besoins en matière de ressources humaines et de compétences. À l'heure actuelle, il existe deux Tableaux sur les compétences, à savoir la Tableau sur les compétences de la Porte Asie-Pacifique (TCPAP) et le comité de la Tableau sur les compétences du Yukon.

Le comité de la Tableau sur les compétences du Yukon a été établi à l'automne 2011. Il collabore avec différents secteurs (industrie/employeurs, organisations et collectivités autochtones, gouvernements fédéral et territorial et le système d'apprentissage) en vue de traiter les questions prioritaires concernant le marché du travail et le développement des compétences. Le comité de la Tableau sur les compétences se veut un complément aux priorités du Cadre du marché du travail du Yukon et assure une meilleure coordination des programmes, des services et des outils entre les principaux partenaires du marché du travail. À ce jour, le comité de la Tableau sur les compétences du Yukon a complété la planification du marché du travail pour le territoire et la prévision

des besoins, et RHDCC envisage la mise sur pied de projets éventuels au Yukon relatifs à la demande de main-d'œuvre, aux tendances en ce qui a trait à l'offre et à la migration, et à la création d'un portail d'information en ligne.

Créée à l'automne 2008 en Colombie-Britannique, la TCPAP est un partenariat régional sans but lucratif réunissant des représentants du monde syndical, du milieu des affaires et du domaine de l'éducation et de la formation. Elle réagit aux pressions exercées sur les ressources humaines et le perfectionnement des compétences, qui sont associées aux importants projets d'infrastructure soutenant l'Initiative de la Porte et du Corridor de l'Asie-Pacifique, qui constitue un réseau essentiel de transport combiné favorisant les échanges et le commerce au Canada ainsi qu'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, RHDCC et Transport Canada ont fourni près de 4,8 millions de dollars en financement depuis 2008, dont une somme de 906 390 dollars en 2011-2012, pour aider la TCPAP sur les plans du développement de produits d'IMT en lien avec l'industrie, de l'élaboration de stratégies relatives à la certification et à la formation et des initiatives de recrutement. À l'instar des conseils sectoriels, le financement de base que RHDCC consacre à la TCPAP diminuera progressivement en mars 2013.

2.1.3 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 professionnelle 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.

Ce programme est administré sous la gouverne du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui regroupe des autorités de chaque

Le programme du Sceau rouge en chiffres

Selon Statistique Canada, on dénombrait 327 339 apprentis inscrits à la fin de 2010, en baisse de 3,8 % par rapport à 2009. De ce nombre, 259 977, ou près de 79 % d'entre eux, avaient opté pour un métier désigné Sceau rouge. Au-delà de 36 009 apprentis ont achevé leur programme en 2010, ce qui constitue une hausse considérable de 16,6 % sur 12 mois, et un bond de 95,7 % depuis l'année 2000. Parmi les apprentis qui ont terminé leur formation en 2010, 29 421 ont reçu la désignation Sceau rouge, ce qui représentait 81,7 % de tous les apprentis ayant mené leur formation à terme, en hausse de 13,2 % par rapport à l'année précédente. En 2010, les femmes représentaient 13,4 % de l'ensemble des apprentis inscrits.

province et territoire en matière d'apprentissage ainsi que des représentants de RHDCC. Outre le fait d'agir en tant que secrétariat national, en fournissant du soutien administratif, opérationnel et stratégique, RHDCC consacre une somme importante au programme du Sceau rouge, soit près de 8 millions de dollars annuellement.

À l'heure actuelle, le programme du Sceau rouge englobe 55 métiers, qui regroupent environ 80 % des apprentis inscrits²⁶. 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. Un employeur qui rencontre un employé potentiel détenant une mention Sceau rouge, a l'assurance que cette personne a satisfait à une norme pancanadienne. 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, et les nouvelles inscriptions d'apprentis sont de nouveau à la hausse après avoir décliné durant la récession de la fin des années 2000.

RHDCC 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 les 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.

Les normes de service sont essentielles à la planification, et elles font en sorte que tous les produits rattachés au Sceau rouge sont à jour et correspondent bien aux compétences et aux connaissances des gens de métier sur le marché du travail. Le programme du Sceau rouge favorise également la concordance des résultats de la formation en

Le programme du Sceau rouge et la recherche à l'échelle pancanadienne

Enquête nationale auprès des apprentis (ENA)

Dans le cadre de l'ENA (2007), 30 000 apprentis ont été interrogés au sujet de leur expérience d'apprentissage et de leurs résultats sur le marché du travail. Le CCDA a compulsé les résultats des sondages, ce qui a donné lieu à la publication de neuf études approfondies. Il est maintenant possible de consulter ces études en ligne, à l'adresse <http://www.red-seal.ca/images/NAS-Reports-Fra.html>.

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)

Il existe 13 différents systèmes d'apprentissage au Canada. Chaque année, Statistique Canada mène une enquête pour le compte de RHDCC à l'aide des données du SIAI. Cette enquête vise à recueillir de l'information sur les personnes qui ont suivi un programme d'apprentissage ou d'accréditation dans chaque province et territoire au pays. L'enquête permet d'obtenir des données sur le nombre d'apprentis inscrits qui ont suivi une formation en classe et en milieu de travail dans un métier désigné Sceau rouge ou dans un autre, et sur les endroits où la formation en apprentissage est soit obligatoire soit volontaire. L'enquête rassemble aussi des données concernant, par exemple, le sexe, l'âge, la date d'inscription, le délai d'achèvement et les motifs d'abandon d'un programme, ainsi que les études antérieures et l'expérience de travail et de formation.

²⁶ Source : Système d'information sur les apprentis inscrits, 2010, Statistique Canada.

apprentissage grâce aux Guides de programmes interprovinciaux (GPI) dont se servent les provinces et les territoires pour mieux documenter la partie des programmes d'apprentissage portant sur la formation en classe. Le soutien du gouvernement fédéral permet aussi d'intégrer des compétences essentielles dans le système d'apprentissage. Les autorités en matière d'apprentissage ainsi que le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles de RHDCC développent conjointement des outils et des ressources pour aider les apprentis inscrits dans un métier du Sceau rouge à acquérir des compétences essentielles. En 2011-2012, 12 nouvelles normes d'APN et trois GPI ont été publiés, et de nouvelles banques d'examens ont été créées pour 14 métiers. Les APN, les GPI, le matériel de préparation à l'examen du Sceau rouge, ainsi que les ressources concernant les compétences essentielles se trouvent sur le site Web du Sceau rouge, à l'adresse <http://www.sceau-rouge.ca>.

Les pénuries de travailleurs dans les métiers spécialisés sont plus marquées dans certains secteurs et se font sentir davantage dans certaines régions (p. ex., construction, sables bitumineux et mines), et les gouvernements se sont engagés à former une main-d'œuvre qualifiée et mobile pour répondre aux besoins du marché du travail. Pour veiller à ce que le programme du Sceau rouge continue de répondre aux besoins du marché du travail, le CCDA renforce la reddition de compte et le rayonnement en impliquant les intervenants au niveau de son orientation stratégique et de ses principales initiatives. En 2009, le CCDA a lancé l'*Initiative Renforcer le Sceau rouge* en vue d'examiner un modèle de normes amélioré et d'envisager plusieurs modes d'évaluation, en plus des examens écrits à choix multiples. Au cours de la première étape de cette initiative, le CCDA a rassemblé de l'information et des commentaires au moyen de diverses évaluations pilotes, de séances de consultation individuelles à l'échelle du pays et d'un sondage en ligne. En se fondant sur les résultats obtenus et la rétroaction, le CCDA a approuvé des activités à court terme (octobre 2011 – mars 2013) comprenant : la définition d'une structure optimale, du contenu et du processus d'élaboration de normes nationales; une analyse des coûts rattachés au développement des produits actuels relatifs au Sceau rouge, ainsi

qu'aux processus de mise à l'essai et d'application d'un prototype de norme améliorée; et une étude de faisabilité concernant l'application de normes améliorées et d'un modèle d'évaluation dans les provinces et territoires. Le CCDA est aussi en train d'élaborer une stratégie d'image de marque en se fondant sur les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs en 2010, afin que le programme soit davantage reconnu en tant que norme d'excellence pour les métiers spécialisés.

Le programme du Sceau rouge constitue le principal mode d'application des mesures fédérales, comme les subventions d'encouragement à l'intention des apprentis et le crédit d'impôt offert aux employeurs pour la création d'emplois d'apprentis. L'établissement de liens entre ces mesures incitatives et les métiers désignés Sceau rouge favorise la mobilité interprovinciale et l'instauration de normes nationales.

2.2 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 2011-2012, les priorités du programme consistaient à mieux faire connaître aux jeunes les métiers spécialisés et les technologies et à accroître les débouchés pour les jeunes vivant 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 2011-2012, les fonds consacrés à Sensibilisation jeunesse ont permis de soutenir 195 projets dont les dépenses se sont chiffrées à 8,1 millions de dollars.

2.3 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

²⁷ Les principaux groupes et le système de codification de la CNP-S ont subi des changements importants, mais la grande majorité des groupes de professions spécifiques se comparent à ceux qui étaient définis dans les ensembles de données antérieures.

²⁸ Statistique Canada, Enquête internationale sur l'alphabétisation 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

en matière de scolarité, ainsi que la description de travail et l'appellation d'emploi. La CNP 2011 est entrée en vigueur au printemps 2012, remplaçant à la fois la version 2006 de la Classification nationale des professions de Statistique Canada rattachée aux statistiques (CNP-S) et celle de RHDC pour la même année²⁷. La CNP 2011 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.

En 2011-2012, le site Web des CNP 2006 et 2011 (<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/>) a fait l'objet de plus de 168 millions de requêtes, et il a reçu au-delà de neuf millions de visiteurs.

2.4 Initiative nationale sur les compétences essentielles

La principale priorité de l'Initiative sur les compétences essentielles est d'améliorer les niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes canadiens, afin d'atteindre les objectifs énoncés dans le cadre de travail Avantage Canada — qui consiste à se doter de la main-d'œuvre la plus instruite, la plus qualifiée et la plus souple au monde. À l'échelle nationale, les programmes d'alphabétisation et de compétences essentielles (ACE) contribuent à la productivité et à la capacité concurrentielle du point de vue économique²⁸.

Les activités pancanadiennes dans les faits : Projet pilote de mise à l'essai des interventions en milieu de travail liées à l'alphabétisation et à l'acquisition de compétences essentielles

Ce projet pilote, qui a débuté à la fin de 2009-2010 pour se terminer en 2012-2013, évalue l'efficacité des interventions liées à l'alphabétisation et aux compétences essentielles (ACE) en milieu de travail. Il a été conçu pour déterminer si la formation relative à l'ACE en milieu de travail parvient à combler les lacunes des travailleurs au chapitre des compétences, et améliore le rendement au travail en offrant un soutien aux employés et en favorisant l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Plus précisément, le projet vise à évaluer :

- l'incidence de la formation liée à l'ACE en milieu de travail sur l'amélioration du niveau d'ACE des travailleurs, et la façon dont les effets varient selon le type de travailleur (p.ex., les caractéristiques démographiques, l'âge, le sexe, le statut d'immigrant), la nature de leurs lacunes en matière de compétences, ainsi que le mode de formation de l'entreprise liée à l'ACE et sa mise en application;
- les effets sur les indicateurs de la hausse du niveau d'ACE chez les travailleurs, notamment sur le rendement au travail, l'augmentation de salaire, la stabilité d'emploi, la satisfaction à l'égard de l'emploi, le taux de participation et d'achèvement d'une autre formation;
- les effets sur les indicateurs de la hausse du niveau d'ACE dans l'ensemble de l'entreprise, notamment sur la productivité et le taux d'erreurs, le maintien des effectifs, ainsi que la santé et la sécurité au travail;
- les avantages et les coûts de la formation liée à l'ACE pour les travailleurs (qui y consacrent du temps personnel), les entreprises et les gouvernements (qui assument tous deux une partie des frais de formation).

Par le biais du Service en milieu de travail pour les compétences essentielles, des projets d'alphabétisation et de compétences essentielles en milieu de travail, et des profils de compétences essentielles, les investissements du gouvernement fédéral ont généré des contributions importantes de la part des employeurs, des provinces et des territoires. En 2011-2012, 21 projets, dont les dépenses se sont élevées à 11,9 millions de dollars, ont incité un nombre important et croissant d'employeurs à intégrer des outils de formation et d'évaluation liés aux compétences essentielles dans leur planification des

Les activités pancanadiennes dans les faits : Réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs

Les autorités de réglementation régissant les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés travaillent en collaboration afin d'uniformiser les normes davantage, de manière à réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs dans l'ensemble des régions du Canada. En établissant des compétences intergouvernementales communes pour l'admission à une profession, ainsi qu'un code d'éthique et des normes de pratique communs, la profession s'emploie à éliminer les obstacles actuels et à éviter ceux qui pourraient se manifester.

ressources humaines. De plus, les outils et les modèles conçus dans le cadre de ces projets peuvent attirer ou accroître les investissements des provinces et des territoires dans des programmes en lien avec le marché du travail, et dans des programmes fédéraux d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles destinés aux Autochtones et aux immigrants.

2.5 Réduction des obstacles à la mobilité des travailleurs

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. Ainsi, les travailleurs exerçant une profession ou un métier réglementé, y compris ceux formés à l'étranger, auront la possibilité de travailler n'importe où au Canada. En 2011-2012, une somme de 2,0 millions de dollars a été consacrée à cette initiative.

L'apport financier soutenu de la part de l'administration fédérale, ainsi que l'expertise technique dont bénéficient les autorités de réglementation et les associations professionnelles, soutiennent l'élaboration de normes communes et le développement de processus devant mener à une mobilité accrue 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 (ACI).

En 2011-2012, le financement du fédéral a soutenu le développement de compétences intergouvernementales pour l'admission à une profession et de normes de pratique pour les professions réglementées et nouvellement réglementées, sans lesquelles la mobilité des travailleurs aurait pu être entravée. Les fonds ont aussi

permis aux autorités de réglementation et aux groupes nationaux de mettre au point des méthodes d'évaluation communes en ce qui a trait aux connaissances linguistiques, ce qui a favorisé d'autant la mobilité dans l'ensemble des provinces et territoires.

2.6 Projet de recherche : Aide financière accordée aux travailleurs formés à l'étranger

En 2011-2012, le projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétence étrangers (RTCE) a été lancé dans le but de fournir une aide financière aux personnes formées à l'étranger qui présentent une demande en vue d'obtenir une RTCE. Ce projet de recherche a été conçu afin de constituer une solide base de données sur les obstacles financiers que peuvent rencontrer les personnes formées ailleurs dans le monde, y compris les Canadiens qui ont fait leurs études à l'étranger.

Ce projet pilote aidera les autorités à déterminer le besoin et l'intérêt des personnes formées à l'étranger à l'égard du soutien financier dont ils peuvent bénéficier durant leurs démarches pour l'obtention d'une RTCE. Le projet permettra également d'évaluer l'intérêt que manifestent les partenaires communautaires, les institutions financières et le gouvernement envers l'aide financière qu'ils pourraient offrir à ces personnes, ainsi que leur capacité à travailler ensemble à cette fin. Enfin, le projet permettra de déterminer s'il serait pertinent que le gouvernement fédéral offre un soutien financier de façon permanente aux personnes formées à l'étranger.

Au début de 2012, les sites pilotes ont été annoncés en Colombie-Britannique, en Ontario et en Saskatchewan. On prévoyait que neuf sites pilotes dans l'ensemble du Canada seraient en mesure d'aider, d'ici la fin de l'année civile 2012, jusqu'à 1 800 personnes formées à l'étranger au cours des trois prochaines années. En 2011-2012, les dépenses engagées au titre du projet pilote de prêts pour la RTCE ont totalisé 4,3 millions de dollars.

Dans son rapport sur la RTCE, publié en mars 2012, le comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) a recommandé l'instauration d'un programme permanent de prêts par le gouvernement fédéral si les résultats du projet pilote de prêts pour la RTCE se révélaient favorables.

Les activités pancanadiennes dans les faits : IIP

Un projet pilote mené à Terre-Neuve-et-Labrador en septembre 2011, visait à déterminer si le fait de combiner la formation en classe avec la formation à distance et le programme de mentorat bénévole entraînerait une hausse des taux de participation et d'achèvement pour ce qui est du niveau I de la formation de base des adultes (FBA). Les participants étaient peu alphabétisés et faisaient face à de nombreux obstacles à l'apprentissage, comme le fait de vivre en région éloignée et d'éprouver des difficultés sur le plan social, familial ou professionnel.

Cette méthode de formation mixte regroupant l'enseignement en classe, l'évaluation et l'instruction en ligne, s'est révélée, à tous les points de vue, plus efficace que la seule formation habituelle en classe. Des taux d'inscription et d'achèvement plus élevés, des taux d'abandon plus faibles, une participation accrue des femmes et des Autochtones, et le nombre accru de participants s'inscrivant à d'autres cours par la suite sont des éléments qui témoignent du succès de la méthode. Selon la majorité des participants, la possibilité de poursuivre leur formation en ligne, à leur propre rythme et au moment qui leur convenait, leur a permis de concilier leurs responsabilités à l'égard des enfants et du travail, alors qu'ils auraient été incapables autrement de suivre des cours à temps plein en classe.

3. Établissement d'ententes de soutien et d'innovation avec les provinces et territoires et les Autochtones

Ce volet d'investissement comprend l'Initiative d'innovation pancanadienne (IIP), qui met à l'essai de nouvelles approches pour aider les gens à devenir des membres productifs sur le marché du travail. Le financement de ce volet soutient également les ententes en vigueur avec les provinces et les territoires, qui relèvent des EDMT, et 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 soutiennent la prestation de services et le développement du marché du travail, comme la connexité des systèmes de l'assurance-emploi; faire en sorte que les prestataires d'assurance-emploi puissent accéder rapidement aux mesures relevant de la partie II du régime; et veiller à ce que les provinces et les territoires rendent compte des résultats de manière efficace.

3.1 Initiative d'innovation pancanadienne (IIP)

L'IIP, réalisée en partenariat avec les provinces et les territoires, visait à éliminer les obstacles à la pleine participation des immigrants, des Autochtones et d'autres groupes sous-représentés en finançant des projets de recherche à durée limitée, dans le cadre desquels de nouvelles approches étaient envisagées et mises à l'essai pour aider les gens à se préparer au travail, à décrocher un emploi et à le conserver, et à devenir des membres productifs de la population active canadienne. Les gouvernements et les parties intéressées ont été incités à employer des moyens créatifs pour enrichir progressivement les programmes existants. Ces dernières années, l'intérêt envers l'IIP a faibli vu l'importance accrue qu'attachaient les provinces et territoires aux enjeux d'intérêt local, et vu le financement supplémentaire disponible en vertu des Ententes relatives au marché du travail. Parallèlement, le gouvernement fédéral a reporté son attention sur les programmes de stimulation qui ont mené à une réorientation des priorités en matière de dépenses dans l'ensemble du gouvernement et au sein de RHDCC. Puisque l'IIP a été délaissée en 2011-2012, les dépenses à ce chapitre se sont élevées à tout juste 500 000 dollars. Même si, à l'heure actuelle, RHDCC ne sollicite pas de nouvelles propositions, le ministère a conservé le pouvoir de réagir selon les circonstances par le biais de l'IIP. Les provinces et les territoires ont la possibilité d'employer des fonds de leur EDMT pour mettre sur pied leurs propres initiatives en vertu des mesures de soutien de la R et I, dont il a été question à la section I de ce chapitre.

3.2 Développement des systèmes des EDMT

Dans le budget de 2007, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de procéder au transfert intégral des dernières EDMT aux cinq provinces et territoires concernés : Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique et le Yukon. Dans le cadre du processus, une dépense se chiffrant à 28,5 millions de dollars (9,5 millions de dollars par année sur trois ans, à partir de 2008-2009) a été approuvée pour aider ces provinces et territoires à assumer les coûts des systèmes nécessaires à la mise en œuvre de leur nouvelle EDMT. En 2011-2012, les quatre dernières administrations (à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard) ont reçu 15,7 millions de dollars pour le développement des systèmes.

3.3 Systèmes de connexité des EDMT

En vertu des EDMT, le gouvernement du Canada et ceux des provinces et des territoires échangent les renseignements qui sont requis sur les clients pour la prestation des programmes semblables aux PEMS. Ces renseignements comprennent l'information personnelle sur l'admissibilité des clients à l'assurance-emploi et leur renvoi vers des interventions provinciales ou territoriales liées aux prestations; des données administratives liées à la mesure du rendement et des résultats; ainsi que les données utilisées pour le suivi et l'évaluation des programmes provinciaux et territoriaux. La plupart de ces renseignements sont transmis par voie électronique : les provinces et les territoires accèdent aux systèmes du gouvernement du Canada (p. ex., Accès EDMT, Système commun pour les subventions et contributions) et échangent des données avec le gouvernement fédéral au moyen de divers outils de soutien.

En 2011-2012, RHDCC a effectué un examen complet du développement des systèmes liés aux EDMT. Les résultats ont révélé qu'il était possible d'aller de l'avant avec des activités qui répondraient aux nouvelles priorités. Les travaux se poursuivront en 2012-2013.

4. Information sur le marché du travail

L'information du marché du travail (IMT) est une composante essentielle du programme économique du gouvernement du Canada, car elle peut contribuer à améliorer l'efficacité et la qualité des travailleurs et à accroître leur nombre, tout en aidant les travailleurs à trouver un emploi convenable, et les employeurs, à recruter des travailleurs qualifiés.

Les résultats de l'IMT doivent faire en sorte que :

- Les particuliers puissent faire des choix éclairés en ce qui a trait à l'apprentissage, à la carrière et à l'emploi.
- Les employeurs soient en mesure de prendre les bonnes décisions en matière de formation et de recrutement.
- Les gouvernements puissent prendre des décisions valables et reposant sur des faits par rapport aux politiques et aux programmes, pour trouver un moyen d'assurer la responsabilisation à l'égard des résultats.

La production de l'IMT n'a pas été transférée aux provinces et aux territoires en vertu des EDMT.

Comme il est précisé à la partie II de la *Loi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*, le gouvernement fédéral est responsable de recueillir et de diffuser de l'information sur les occasions d'emploi et la situation du marché du travail, afin que les Canadiens puissent avoir accès à une IMT de haute qualité au sujet de toutes les régions du pays.

4.1 Projets de recherche

RHDCC utilise les fonds de la R et I pour financer des activités qui visent à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail ou à trouver un emploi, et à devenir des membres productifs sur le marché du travail. Deux domaines de recherche ont été financés en 2011-2012.

4.1.1 Recherche – L'efficacité de l'IMTI

Lancé en 2008, ce projet de recherche a pris fin en 2012. Il consistait en une série de projets expérimentaux reposant essentiellement sur la répartition aléatoire, pour évaluer l'incidence sur différents clients de diverses interventions en lien avec l'IMT. Les clients comprenaient notamment les diplômés postsecondaires sous-employés, les travailleurs de l'automobile déplacés, les nouveaux immigrants, les personnes handicapées, les jeunes aux études, ainsi que divers intermédiaires offrant des services d'orientation de carrière dans plusieurs provinces. Les projets expérimentaux ont permis d'évaluer les effets de l'IMT sur une série de variables, dont la confiance et l'attitude à l'égard du marché du travail; la prise de décisions par rapport aux études, à la formation, à la carrière et au choix d'une carrière; et les résultats sur le plan de l'emploi. Au-delà de 1 000 Canadiens ont pris part aux projets. En 2011-2012, les dépenses consacrées à ce projet de recherche se sont chiffrées à 987 000 dollars.

Résultats obtenus jusqu'à ce jour :

- L'information est souvent nécessaire, mais elle ne peut inciter un changement de comportement. La motivation, les compétences et les occasions sont également essentielles.
- Le regroupement et l'organisation des produits d'information en fonction des besoins du marché du travail, comme les activités de recherche d'emploi et le processus décisionnel concernant la carrière, donnent les meilleurs résultats.
- Les interventions liées à l'IMT ont eu des répercussions positives sur les résultats

intermédiaires, comme l'acquisition de connaissances et de compétences et l'utilisation de produits d'IMT supplémentaires, et sur le niveau d'efficacité et de confiance dont font preuve les participants qui entreprennent une recherche d'emploi ou qui doivent prendre une décision concernant leur carrière.

- Même si les étudiants susceptibles de décrocher reconnaissent généralement les répercussions positives que comportent les études postsecondaires, les résultats d'un projet expérimental ont néanmoins révélé que des caractéristiques communes à ce groupe (p. ex., aversion du risque, impatience) les empêchent peut-être de poursuivre de telles études.
- Outre la nature des interventions liées à l'IMT, des facteurs démographiques, géographiques et personnels influent sur la recherche d'emploi, la prise de décisions éclairées sur le plan de la carrière et des résultats du marché du travail.

4.1.2 Recherche — Les Services d'orientation de carrière qui fonctionnent

En juin 2011, RHDCC a lancé un appel d'études conceptuelles afin d'évaluer les résultats des services d'orientation de carrière (SOC) à l'issue d'une recherche menée par des équipes multidisciplinaires qui devaient avoir recours à différentes méthodes. Le but de cette recherche est d'examiner les conditions et les facteurs qui influent sur les activités de perfectionnement professionnel de différents groupes de personnes éprouvant des problèmes à s'intégrer au marché du travail.

Des 17 études conceptuelles reçues au ministère, neuf ont obtenu des fonds pour la poursuite des projets, avec un budget de 154 760 dollars. Un comité consultatif sur les SOC au ministère a choisi trois de ces projets, qui devaient débiter en avril 2012. Ces projets visent à relever les principales lacunes sur le plan des connaissances par rapport au rendement des SOC. À l'étape de la mise en œuvre, les projets prévoyaient des expériences en laboratoire ou sur le terrain réalisées selon une répartition aléatoire, afin de constituer des groupes témoins pour être en mesure d'examiner les répercussions des interventions ou des changements touchant les principaux aspects des SOC.

Deux des projets sont 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 Projet pilote d'entrevues motivationnelles : avancement des services d'orientation professionnelle pour les prestataires de programmes d'aide au revenu. Les conclusions de ces projets seront publiées en mai 2013.

4.2 Création d'une plateforme de données de gestion relative à l'IMT

En 2011-2012, RHDCC a établi un plan de deux ans en vue d'améliorer l'information sur l'apprentissage et le marché du travail (IAMT), dans le but de faciliter la prise de décisions des particuliers, des entreprises et des institutions au Canada. RHDCC a collaboré avec Statistique Canada, les provinces et territoires ainsi que le secteur privé pour mettre à l'essai des outils novateurs permettant de recueillir et de fournir de nouvelles données relatives à la demande de l'employeur/de main-d'œuvre sur le marché du travail, une information qui était auparavant difficile à obtenir, sinon indisponible.

Le plan prévoyait une collecte d'informations sur les postes vacants effectuée chaque mois au moyen de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de Statistique Canada. En décembre 2011, le statisticien en chef du Canada a accepté de prendre en charge la collecte et la diffusion de données mensuelles sur les emplois vacants à l'issue du projet pilote, le 31 mars 2012. Le 24 janvier 2012, Statistique Canada a publié pour la première fois des données mensuelles sur les emplois vacants, établies à partir d'une moyenne des données recueillies durant le trimestre qui a pris fin en septembre 2011. Les données mensuelles relatives aux emplois vacants sont maintenant accessibles sur le site Web de Statistique Canada.

Le plan comprenait aussi la collecte de données provenant d'une nouvelle enquête pilote sur la composition de la main-d'œuvre, la rémunération et le roulement (emploi, embauche et cessation d'emploi), comportant des modules sur les emplois à pourvoir, les pénuries de compétences et de travailleurs, et les pratiques en milieu de travail, notamment en matière d'embauche et de formation.

La collecte d'informations est maintenant terminée, et un plan est en voie d'être élaboré pour l'analyse des résultats.

Enfin, de nouveaux produits d'information ont été mis au point en collaboration avec les provinces, les territoires et Statistique Canada, par l'intermédiaire du groupe de travail sur l'IMT du Forum des ministres du marché du travail. L'objectif consistait à intégrer des mesures relatives à la demande de main-d'œuvre et aux pressions exercées sur le marché du travail en ayant recours aux postes affichés dans le secteur privé ainsi qu'aux données provenant de l'assurance-emploi et de l'Enquête sur la population active. Toutes ces données ont été regroupées en vue de fournir aux Canadiens de nouveaux renseignements qui brossent un portrait complet, détaillé et à jour des occasions d'emploi et des pénuries, par zone ou région restreinte et par profession.

5. Initiatives du service national de placement

Les fonds de fonctionnement pancanadiens soutiennent trois services d'emploi à l'échelle nationale qui sont administrés par RHDCC : le Guichet emplois, Travailler au Canada et l'IMT, qui visent à aider les Canadiens à trouver un emploi convenable. Ces services gratuits auxquels tous les Canadiens peuvent accéder en ligne, mettent en rapport chercheurs d'emploi et employeurs, et ils aident les particuliers à établir leur plan de retour au travail. Le Guichet emplois, Travailler au Canada et l'IMT ont été conçus pour améliorer le mode de diffusion de l'information sur les emplois et le marché du travail, en évitant les chevauchements, en rehaussant la qualité de l'information offerte et en la rendant plus accessible et plus conviviale.

Étant donné que les clients y ont librement accès sans devoir s'inscrire, les données sur les résultats de ces services sont difficiles à obtenir et à attribuer à des interventions précises.

5.1 Guichet emplois

RHDCC 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. Les inscriptions du Guichet emplois sont organisées selon la CNP. Le Guichet fournit aussi des outils spécialisés qui facilitent le rapprochement entre

Les activités pancanadiennes dans les faits : IIP

Un projet pilote mené à Terre-Neuve-et-Labrador en septembre 2011, visait à déterminer si le fait de combiner la formation en classe avec la formation à distance et le programme de mentorat bénévole entraînerait une hausse des taux de participation et d'achèvement pour ce qui est du niveau I de la formation de base des adultes (FBA). Les participants étaient peu alphabétisés et faisaient face à de nombreux obstacles à l'apprentissage, comme le fait de vivre en région éloignée et d'éprouver des difficultés sur le plan social, familial ou professionnel.

Cette méthode de formation mixte regroupant l'enseignement en classe, l'évaluation et l'instruction en ligne, s'est révélée, à tous les points de vue, plus efficace que la seule formation habituelle en classe. Des taux d'inscription et d'achèvement plus élevés, des taux d'abandon plus faibles, une participation accrue des femmes et des Autochtones, et le nombre accru de participants s'inscrivant à d'autres cours par la suite sont des éléments qui témoignent du succès de la méthode. Selon la majorité des participants, la possibilité de poursuivre leur formation en ligne, à leur propre rythme et au moment qui leur convenait, leur a permis de concilier leurs responsabilités à l'égard des enfants et du travail, alors qu'ils auraient été incapables autrement de suivre des cours à temps plein en classe.

les chercheurs d'emploi et les employeurs, et entre l'offre et la demande de compétences. Ces outils comprennent le Jumelage d'emploi, Alerte-emploi, le Concepteur de c.v. et Navigation-carrière. Ce site bilingue fournit en outre aux utilisateurs de l'information sur l'acquisition des compétences nécessaires à la poursuite de la carrière qu'ils ont choisie.

En 2011-2012, le Guichet emplois a accueilli sur son site au-delà de 150 millions de visiteurs, qui ont eu accès à plus de 1,1 million d'offres d'emploi affichées en ligne. Chaque jour, le Guichet emplois a envoyé plus de 53 000 alertes-emploi pour aviser les chercheurs d'emplois des possibilités offertes, ce qui représentait 19,4 millions d'alertes en 2011-2012. Le nombre de nouveaux chercheurs d'emploi a décliné de 20 %, en passant de 322 899 en 2010-2011 à 258 311 en 2011-2012, mais le nombre d'offres d'emploi s'est accru de 6 % sur 12 mois.

Commentaire d'un utilisateur du Guichet emplois :

« Je voudrais simplement remercier chaque personne concernée qui fait en sorte de rendre le Guichet emplois accessible à tous les Canadiens. Je consulte ce site depuis des années, et les changements qu'on y apporte sont toujours pour le mieux. Nous sommes vraiment privilégiés d'avoir de telles ressources littéralement à portée de la main. Je vous remercie encore une fois du privilège que nous donne ce service. »

Kevin de New Westminster (C.-B.)

En mars 2012, au-delà de 126 000 employeurs avaient utilisé la rubrique employeurs du Guichet emplois, et 330 000 chercheurs d'emploi avaient un compte actif. Les employeurs ont eu recours à l'outil Jumelage d'emploi 9 219 fois afin de trouver des candidats qualifiés, et les chercheurs d'emploi l'ont consulté 101 380 fois en vue 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 de commerce de détail et commis vendeur, 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

Le site Web Travailler au Canada constitue pour RHDC une fenêtre unique regroupant les ressources en matière d'IMT. Travailler au Canada offre aux utilisateurs de l'information à jour sur les professions et les carrières, qu'ils obtiennent en faisant une recherche sur les professions, une liste de contrôle pour les compétences et les connaissances, ainsi qu'une fonction de recherche sur les programmes d'études. Les données que renferme Travailler au Canada proviennent de 23 sources, y compris du Guichet emplois, et le site peut générer au-delà de 32 000 résultats d'IMT différents d'après la profession et le lieu de résidence du client. Les rapports de Travailler au Canada sont complets et contiennent

les renseignements recherchés sur les offres d'emploi, les taux de rémunération, 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'échelon régional, provincial et national.

Travailler au Canada a produit au-delà de cinq millions de rapports en 2011-2012, ce qui a porté à plus de neuf millions le nombre total de rapports établis depuis le lancement du site.

Pour obtenir plus de renseignements sur

Travailler au Canada, consultez le site

<http://www.workingincanada.gc.ca>.



5.3 Information sur le marché du travail

Le service d'IMT fournit aux particuliers et aux employeurs des renseignements exacts et fiables qui leur permettent de prendre des décisions éclairées par rapport au marché du travail. L'IMT aide les travailleurs à gérer leur carrière et à mener leur recherche d'emploi, grâce à l'information offerte au sujet des professions et des compétences. Elle aide également les employeurs à recruter des travailleurs, à les former et à les maintenir en poste, ainsi qu'à prendre des décisions d'affaires et d'investissements en fournissant de l'information sur les salaires et sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Un réseau régional d'IMT, regroupant des analystes et des économistes, dégage les tendances du marché du travail en surveillant et en analysant en permanence les données et les événements socioéconomiques.

Le personnel de l'IMT collabore aussi avec divers intervenants, dont les employeurs, les établissements d'enseignement et d'autres ordres de gouvernement, pour veiller à ce que les clients aient accès à une IMT de grande qualité. Les produits d'IMT, conformes à la norme canadienne, décèlent les tendances selon le lieu, la profession et le secteur d'activité. Ils sont offerts pour les différentes régions du pays à l'adresse <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 2011-2012. 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 porte sur la qualité des services de l'assurance-emploi, y compris l'exactitude des paiements et, enfin, la section IV évalue l'intégrité de l'application du régime d'assurance-emploi.

I. CONTEXTE

Depuis 2005, Service Canada représente le visage du gouvernement du Canada auprès de millions de Canadiens en étant l'organisme gouvernemental qui fournit les services aux citoyens. Offrant un point d'accès unique à une vaste gamme de services gouvernementaux à titre d'organisme de prestation de services spécialisés, Service Canada a grandement amélioré l'offre de programmes et la distribution de prestations aux citoyens.

Les prestations de l'assurance-emploi sont parmi les principales que verse Service Canada, dont le rôle consiste notamment à s'assurer que les Canadiens ont accès aux prestations et aux services de l'assurance-emploi auxquels ils ont droit et qu'il en reçoivent le plein montant. Service Canada s'est engagé à traiter rapidement et avec exactitude les versements et les services liés aux prestations, et à en assurer la qualité et l'efficacité en continuant d'améliorer et de transformer son mode d'opération.

Grâce à son modèle de prestation de services multimode, Service Canada s'efforce de satisfaire à la demande quotidienne en ce qui a trait au versement des prestations d'assurance-emploi, et

aspire à offrir en permanence aux Canadiens un niveau de service efficace et de haute qualité. Le modèle a été mis à rude épreuve en 2011-2012, alors que le gouvernement du Canada était soumis à des restrictions budgétaires et que Service Canada a de nouveau eu à traiter un nombre de demandes d'assurance-emploi plus élevé que la normale¹. Toutefois, en continuant d'investir dans des outils conçus pour gérer la charge de travail, le Ministère a trouvé d'autres moyens novateurs pour surmonter les difficultés rattachées au traitement des demandes de prestations et continuer à 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, tout en apportant des améliorations aux services. L'organisme continuera à élargir les services électroniques offerts aux particuliers et aux 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 à une automatisation accrue, à la modernisation des prestations et à une meilleure prestation des services.

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.

II. PRESTATION DES SERVICES

Service Canada soutient les clients de l'assurance-emploi à chaque étape du processus, 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 en appeler 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 au moyen d'Internet, par téléphone ou en personne.

1.1 Sur Internet (Cliquez)

Le site Web de Service Canada fournit de l'information sur un vaste éventail de programmes et de services gouvernementaux, y compris les services et les formulaires en ligne, qui visent tous à aider les utilisateurs à trouver le service dont ils ont besoin. L'intensité du trafic, qui s'est accrue de 67 % entre 2008-2009 et 2009-2010 et qui a connu une autre hausse de 21,5 % en 2010-2011, a poursuivi sa montée avec une augmentation de 14 % par rapport à l'exercice précédent, portant ainsi à 76,5 millions² environ le nombre total de visites annuelles sur le site. Les visiteurs ont consulté 3,7 pages en moyenne sur le site Web de Service Canada, le tiers des utilisateurs (33 %) en ayant consulté huit ou plus. Trois des quatre pages les plus consultées à partir de la page d'accueil de Service Canada sont en rapport avec l'assurance-emploi : « Remplir ma déclaration d'assurance-emploi » (8 % des visites sur la page d'accueil), « Demander mes prestations d'assurance-emploi » (5 % des visites sur la page d'accueil) et la page d'index de l'assurance-emploi (5 % des visites sur la page d'accueil). L'hyperlien le plus populaire a été « Accéder à Mon dossier Service Canada », qui a généré 30 % de toutes les visites sur la page d'accueil. Plus de 90 % de toutes les sessions ouvertes dans Mon dossier Service Canada (MDSC) étaient liées à des transactions concernant l'assurance-emploi.

En 2011-2012, Service Canada a entrepris un examen complet de toutes les publications et de tout le contenu Web ayant trait à l'assurance-emploi, et on a réussi à mettre en application les principes de l'Édition électronique intelligente³ pour les publications sur l'assurance-emploi les plus en demande. Service Canada a recours aux principes de l'édition intelligente pour éclairer ses décisions quant aux meilleurs moyens à prendre en matière de communication pour mieux répondre aux besoins des Canadiens, pour éliminer le gaspillage, et pour réduire les coûts et limiter l'empreinte écologique du ministère. En conséquence, des publications comme *Les prestations d'assurance-emploi régulières* ont été remaniées et réécrites afin que les Canadiens puissent avoir accès à de l'information plus pratique et plus conviviale. Un autre exemple est la publication de 48 pages intitulée *Marche à suivre pour demander des prestations d'assurance-emploi*, qui s'est transformée en un dépliant de trois pages. Mentionnons également le préambule de la demande d'assurance-emploi en ligne qui a été remanié et réorganisé en une approche par étapes.

Service Canada continue d'évaluer les activités promotionnelles qui suivent :

- Entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012, les 13 vidéos relatives à l'assurance-emploi ont donné lieu à 460 039 téléchargements sur le site Web de Service Canada. Avec 129 413 téléchargements au cours de cette période, la vidéo *Prestations d'assurance-emploi* s'est révélée la plus populaire. À moins de 0,20 \$ par visionnement, les vidéos sur le Web constituent une façon rentable d'aider les clients à utiliser les options libre-service et à effectuer des transactions. Le Ministère a évalué le degré de satisfaction des clients au moyen d'une interrogation de passage affichée sur Internet, à laquelle les usagers étaient invités à répondre après avoir visionné les vidéos. Parmi les résultats obtenus :
 - 79,4 % étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que le langage était clair et facile à comprendre;

² L'annexe 4.1 présente une répartition par région des visites effectuées sur le site Web de Service Canada.

³ Les principes de l'Édition électronique intelligente reposent sur une diversité de facteurs, comme l'impression, l'entreposage et le mode de diffusion; le type et la quantité de papier, d'encre et d'emballage utilisés; le nombre de pages de chaque publication et d'exemplaires imprimés; et les options liées à l'impression sur demande. On favorise le recours à la médiation pour tous les projets de publication. Le contenu Web est révisé pour s'assurer que l'information fournie est claire, facile à consulter et rédigée en langage simple.

- 74,8 % ont apprécié le fait que la personne présentant les vidéos était une employée de Service Canada et non pas une actrice;
 - 62,3 % étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que les connaissances acquises ou l'information fournie les avait aidés à poursuivre leur demande ou à trouver ce qu'ils cherchaient;
 - 52,3 % ont répondu qu'ils n'avaient pas eu besoin d'appeler au numéro sans frais ni de se rendre dans un Centre Service Canada pour obtenir de l'aide supplémentaire.
- Les vidéos aident les clients à se débrouiller par eux-mêmes, ce qui se traduit par des économies globales puisque le coût moyen du service en personne est supérieur au coût du service téléphonique et beaucoup plus élevé que celui du service offert sur le Web.
 - Après que Service Canada eut peaufiné la page de renvoi intitulée *Chercher un emploi*, en 2008, cette page, qui était auparavant consultée moins de 14 000 fois par mois a fait l'objet de plus de 500 000 consultations par mois. Ce niveau d'utilisation mensuelle (ou d'activité) s'est maintenu en 2011-2012, avec une moyenne de 566 000 consultations par mois. Les encadrés promotionnels, qui renferment des renseignements d'actualité et pertinents pour les clients, ont été conçus pour compléter les améliorations apportées à la page de renvoi. Les Canadiens ont consulté ces encadrés 460 000 fois en 2011-2012.

1.1.1 Assurance-emploi : Services électroniques

L'outil Mon dossier Service Canada (MDSC) dans la rubrique sur l'assurance-emploi 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 accéder à leur compte pour effectuer les opérations suivantes en rapport avec l'assurance-emploi :

- 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 2011-2012, le nombre d'ouvertures de session à MDSC sur le site de Service Canada a augmenté de 46,7 % par rapport à l'exercice précédent, les Canadiens ayant ouvert une session dans MDSC 23,4 millions de fois⁴. De plus, près de 905 000 nouveaux utilisateurs se sont inscrits à MDSC, une hausse de 8 % sur 12 mois qui a porté le nombre estimatif d'utilisateurs actifs à plus de 1,68 million. On estime que 90 % de l'activité dans MDSC était toujours liée à des applications de l'assurance-emploi et qu'environ 25 % des clients de l'assurance-emploi ont consulté MDSC pour obtenir de l'information.

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 sur Internet 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 jours, 24 heures sur 24. Les clients peuvent également remplir une demande de prestations en se présentant dans un 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 demandeurs 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 sur 24.

⁴ L'annexe 4.1 renferme des renseignements plus détaillés.

Grâce aux récentes améliorations apportées au Service de déclaration par Internet, les prestataires peuvent 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;
- la réduction des délais et des frais d'envoi lorsque le client opte pour le dépôt direct;
- un service rapide, pratique, simple et sécurisé.

1.2 Par téléphone (Appelez)

1.2.1 Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Service Canada dispose d'un réseau de centres d'appels spécialisés qui répondent aux demandes plus complexes concernant l'assurance-emploi. Il s'agit du premier point de contact accessible au public en ce qui a trait aux demandes portant sur des points précis en lien avec le régime d'assurance-emploi, comme des questions sur le processus de demande et l'état de la demande, l'admissibilité aux prestations et le versement des prestations. Les clients peuvent obtenir en tout temps de l'information sur l'assurance-emploi par le biais du service automatisé d'information téléphonique, ainsi que par l'entremise des agents de services aux citoyens (ASC) qu'ils peuvent joindre du lundi au vendredi.

Dans le cadre des efforts déployés en permanence pour faire en sorte que les heures des centres d'appels suffisent à répondre au nombre d'appels reçus, Service Canada s'est penché sur la question et a apporté des changements en conséquence. En

2011-2012, des agents ont pu venir en aide aux clients de 8 h à 18 h, heure locale, et ils ont répondu à 5,7 millions de demandes de renseignements de la part des clients, y compris aux appels des Centres de services aux employeurs (CSE), ce qui représente 1,1 million d'appels de moins qu'en 2010-2011. Bien que le Ministère s'efforce de répondre à 80 % des appels en 180 secondes, seuls 29 % des appels ont été pris dans cet intervalle en 2011-2012, soit 13 % de moins qu'en 2010-2011. Cette capacité moindre de traiter les appels est en grande partie attribuable au temps moyen accru qu'ont nécessité les réponses pour expliquer des lois complexes, ainsi qu'au délai de traitement à certaines périodes de l'année. L'annexe 4.2 renferme plus de renseignements détaillés en ce qui concerne le volume d'appels.

Les travaux de modernisation des centres d'appel avaient progressé en 2011-2012 pour ce qui est des processus opérationnels et de la gestion des personnes. Service Canada a mis en application de nouveaux processus opérationnels grâce auxquels les agents des centres d'appels ont pu exécuter des transactions particulières qu'ils auraient dû acheminer autrement à des fins de traitement. En 2011-2012, les agents des centres d'appels ont répondu à près de 113 000 demandes de renseignements provenant des clients, ce qui a fait passer le taux de résolution au premier point de contact de 83 % à 85 %.

1.2.2 1 800 O-Canada

À partir du Canada et d'au-delà de 60 pays, les Canadiens peuvent composer le 1 800 O-Canada du lundi au vendredi pour obtenir des renseignements généraux. 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 2011-2012, les agents qui ont répondu au 1 800 O-Canada ont reçu 2,3 millions d'appels, dont plus de 575 000 appels concernant des demandes de renseignements généraux relatifs à l'assurance-emploi. Le volume d'appels à ce numéro est demeuré relativement constant entre 2009-2010 et 2010-2011, mais il s'est accru de 24 % entre 2010-2011 et 2011-2012. Les appels

⁵ L'annexe 4.2 présente la répartition par région des appels reçus au 1 800 O-Canada au sujet de l'assurance-emploi.

liés à l'assurance-emploi ont augmenté de 24 % entre 2009-2010 et 2010-2011, et de 57 % de plus entre 2010-2011 et 2011-2012⁵. La hausse du nombre d'appels reçus au 1 800 O-Canada en rapport avec l'assurance-emploi pourrait être associée au volume d'appels considérable enregistré dans les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi. Selon la norme de service, des agents bilingues doivent répondre à 85 % des appels dans un intervalle de 18 secondes (après trois sonneries), une norme qui s'applique également aux appels concernant l'assurance-emploi. En 2011-2012, 29,4 % des appels répondaient à la norme, comparativement à 42,1 % l'année précédente.

Conformément à la deuxième norme de service établie pour le 1 800 O-Canada, les personnes qui composent ce numéro pour obtenir de l'information sur l'assurance-emploi doivent avoir accès au système de réponse vocale interactif (RVI). En 2011-2012, 99,3 % des gens qui ont voulu utiliser le système RVI ont réussi à le faire, comparativement à 99,7 % l'année précédente.

Service Canada a mené un sondage sur la satisfaction des clients en 2006, 2008 et 2010. Selon les résultats du sondage réalisé en 2010, 89 % des clients étaient satisfaits du service offert au 1 800 O-Canada, près des deux tiers d'entre eux (69 %) ayant déclaré qu'ils en étaient très satisfaits. Ces résultats n'ont pas changé d'une année à l'autre. En 2011-2012, un travail de recherche a été effectué à l'aide de clients mystères. Le projet a démontré que 96 % de ces personnes (clients mystères) ont pu joindre le 1 800 O-Canada dès la première tentative, et que 90 % d'entre elles ont obtenu des renseignements généraux pertinents selon le scénario établi.

1.3 En personne (Visitez)

Service Canada compte plus de 600 points de service où sont accueillis les clients (Centres Service Canada, sites de services mobiles réguliers et bureaux communautaires de Service Canada). En 2011-2012, plus de 4,9 millions de clients ont visité l'un des points de service dans l'ensemble du Canada pour obtenir de l'aide au sujet de l'assurance-emploi.

Les employés de Service Canada qui sont chargés des services en personne fournissent aux citoyens de l'information générale concernant le processus

de demande et les critères d'admissibilité, comme la façon de s'y prendre pour présenter une demande, les documents requis et la pièce d'identité qu'exige le régime d'assurance-emploi. Ils aident aussi les clients à remplir des documents et à faire une demande de prestations en ligne, ce qui nécessite de faire des vérifications pour s'assurer que les renseignements fournis sont complets, de valider les documents pertinents et de vérifier l'identité du client. 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 réguliers) dans un rayon de 50 kilomètres de leur domicile; l'organisme respecte cette norme de service. Au cours des prochaines années, le réseau des bureaux sera réaménagé progressivement lorsque l'occasion se présentera et que le budget le permettra. Il est nécessaire de réorienter en permanence le réseau des points d'accès, puisque Service Canada ne cesse de moderniser la prestation de ses services, d'y attacher une importance accrue et de la rendre plus efficace en raison des contraintes à prévoir sur le plan des ressources.

Les points de service où les clients de Service Canada sont accueillis en personne se répartissent en quatre catégories.

1.3.1 Centres Service Canada (CSC)

- Un CSC est un bureau qui est ouvert cinq jours par semaine et dont la gestion est confiée à du personnel de Service Canada qui y travaille à temps plein en vue de fournir de l'information générale et des services transactionnels. Les CSC, qui sont surtout situés dans des centres urbains, fonctionnent de manière autonome ou partagent des locaux avec d'autres organisations.

1.3.2 Micro-Centres Service Canada (nouveaux)

- Un micro-CSC est un bureau qui fonctionne à temps partiel dans une région rurale ou éloignée, et qui est ouvert au public 30 heures par semaine au plus (de deux à quatre jours par semaine). On y trouve le même niveau de service que dans un CSC ordinaire, ainsi que la même infrastructure informatique.

1.3.3 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 ou d'un micro-CSC) 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 fournis 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 et/ou d'un protocole d'entente.

1.3.4 Services mobiles externes

Service Canada a recours aux services mobiles externes pour joindre les collectivités partout au pays. Ils complètent les services déjà offerts dans les CSC et les sites de services mobiles réguliers, et font partie du réseau des services offerts en personne. Les services mobiles externes 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 2011 et mars 2012, les services mobiles externes ont permis à Service Canada d'offrir :

- plus de 12 800 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées aux employeurs, auxquelles ont participé près de 17 900 compagnies et organisations;
- environ 1 700 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs susceptibles d'être mis à pied, auxquelles ont assisté au-delà de 49 700 participants;
- plus de 400 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs effectuant du travail partagé, auxquelles ont pris part plus de 9 000 participants⁶.

Durant la même période, les spécialistes des services aux citoyens étaient présents à :

- 80 salons, expositions ou kiosques destinés aux employeurs, où ils ont fourni de l'information générale sur l'assurance-emploi à près de 3 000 participants;
-

- près de 9 300 salons, expositions ou kiosques destinés aux travailleurs, où ils ont fourni de l'information générale sur l'assurance-emploi à plus de 12 000 participants.

De plus, le personnel des CSC a répondu à au-delà de 5,1 millions de demandes de renseignements concernant l'assurance-emploi, ce qui comprend les 89 000 demandes recueillies en 2011-2012 dans les sites de services mobiles réguliers. Service Canada a élargi davantage les services offerts en personne en multipliant le nombre de sites de services mobiles réguliers, qui sont passés de 253 au début de 2011-2012 à 270 à la fin de l'exercice.

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), une exigence pour l'établissement des demandes d'assurance-emploi, Service Canada continue de chercher des façons d'améliorer les services offerts aux employeurs, comme on le verra plus loin.

2.1 Relevé d'emploi électronique

Le relevé d'emploi est le principal document utilisé pour traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi et pour déterminer l'admissibilité, le taux et la durée des prestations. Le RE électronique est un élément clé de l'automatisation du régime d'assurance-emploi.

En réponse à la Commission sur la réduction de la paperasse, Service Canada examine des méthodes efficaces et rentables qui permettraient de réduire le fardeau administratif que représentent les RE pour les employeurs. Le RE électronique constitue le principal moyen d'alléger 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 aux employés de l'assurance-emploi. Les RE électroniques comportent d'autres avantages : les employeurs peuvent produire des RE électroniques selon les cycles de paye, y apporter plus facilement des modifications que sur les RE papier et en remplir des centaines en une seule fois. De plus, le RE électronique améliore le service offert aux prestataires et contribue à réduire les erreurs.

⁶ L'annexe 4.3 contient des renseignements plus détaillés.

Les employeurs peuvent néanmoins continuer d'utiliser les RE sur support papier; chacun porte un numéro de série unique préimprimé qui permet à Service Canada de s'assurer que les RE sont délivrés uniquement aux employeurs qui possèdent un numéro d'entreprise valide de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Afin d'accroître le nombre d'inscriptions au RE électronique, Service Canada a élaboré en septembre 2011 la stratégie de marketing 2011-2013 axée sur les objectifs suivants :

- faire avancer le projet d'automatisation de l'assurance-emploi et d'amélioration du service, y compris les initiatives visant à améliorer les services aux employeurs et à accroître le nombre de RE produits électroniquement;
- inscrire 26 000 nouvelles entreprises et recevoir 65 % de tous les RE par voie électronique.

Service Canada a pris les moyens nécessaires pour donner une toute nouvelle image au RE Web⁷ afin de promouvoir cette application électronique auprès des employeurs, en adoptant « Inscrivez-vous, transmettez, économisez » comme titre d'appel. Le Ministère a planifié des activités ciblées pour encourager l'inscription des industries qui utilisent le plus les RE papier.

En 2011-2012, le Ministère a appliqué les tactiques suivantes qui l'a aidé à dépasser son objectif : recevoir 65 % de tous les RE par voie électronique.

- Envoi postal de l'ARC : En janvier 2012, un encart sur le RE Web accompagnait les quelque 1,1 million de bordereaux de paiement que l'ARC a envoyé à tous les employeurs dans l'ensemble du Canada. Plus de 3 500 employeurs ont consulté la page du RE Web à la suite de cette campagne. Comparativement à l'envoi effectué par l'ARC l'an dernier, la nouvelle image ainsi que le message se sont révélés efficaces et ont donné lieu à une hausse de 45 % du taux de réponse.
- Sensibilisation : Service Canada a lancé une campagne de sensibilisation auprès des associations corporatives et des organisations professionnelles en septembre 2011. À l'heure actuelle, le Ministère entretient des relations

avec 48 organisations comptant au-delà de 500 000 employeurs membres, qu'il parvient à approcher en affichant des articles, des blogues et des bannières publicitaires sur leurs sites Web, ainsi qu'au moyen de bulletins électroniques et de magazines imprimés et en ligne.

- Webinaire : Service Canada a mis à l'essai un webinaire qui constitue un outil efficace et peu coûteux pour promouvoir l'inscription au RE. Le webinaire a été mis en valeur lors de la conférence de l'Association canadienne de la paie (ACP) en 2011. Cinquante membres de l'ACP ont assisté à ce webinaire, qui a reçu des commentaires très favorables.
- Tutoriels : Service Canada a mis au point une série de tutoriels interactifs en ligne, qui fournissent des instructions détaillées sur la façon de remplir les RE et d'éviter les erreurs. Les exemples interactifs de ces tutoriels viennent compléter le guide intitulé *Marche à suivre pour remplir le relevé d'emploi*. En un mois, les cinq tutoriels ont été vus par plus de 5 000 visiteurs.
- Vidéos : Plus de 3 500 visiteurs ont visionné la nouvelle vidéo promotionnelle sur le RE Web au cours des deux premiers mois qui ont suivi sa sortie.

À la fin de 2011-2012, 285 846 employeurs — y compris 45 099 entreprises nouvellement inscrites au RE Web — avaient adhéré aux services du RE Web. Ceux-ci comprennent le RE Web et le transfert automatisé protégé 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 (65,8 % ou 5,9 millions) ont été transmis à Service Canada par voie électronique, une augmentation de 14,6 % par rapport à l'année précédente⁸ (voir le graphique 1).

2.2 Centres de services aux employeurs (CSE)

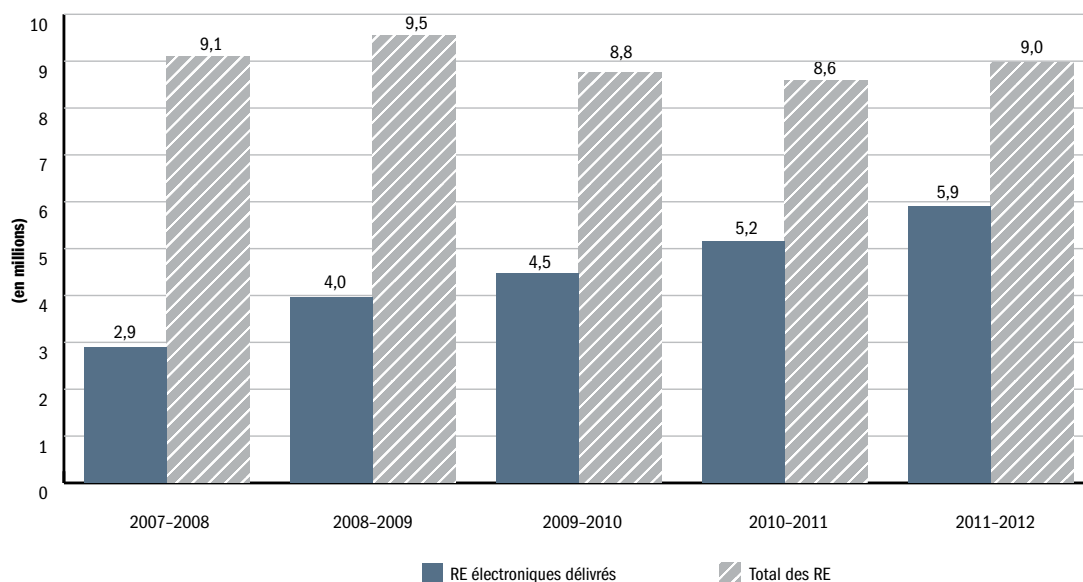
Les CSE améliorent les services aux employeurs en leur fournissant notamment de l'aide et des conseils concernant les RE ainsi que du soutien technique pour le RE Web, et en leur permettant de commander des RE à partir d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale.

⁷ Le RE Web est une application en ligne sécurisée qui permet aux employeurs de produire, de transmettre et d'imprimer des relevés d'emploi de 53 semaines par voie électronique. L'application leur permet également de visualiser, de récupérer et de modifier des RE en tout temps.

⁸ L'annexe 4.4 contient des renseignements plus détaillés.

GRAPHIQUE 1

RE délivrés



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

En juin 2011, Service Canada a inauguré deux centres d'appels nationaux situés à Bathurst et à Vancouver afin de répondre aux demandes de renseignements provenant des employeurs de partout au pays. Ces CSE ont répondu à 389 164 appels entre juin 2011 et le 31 mars 2012. Le Ministère continue de rationaliser les services offerts aux employeurs. Les trois principales raisons pour lesquelles les employeurs ont recours aux CSE sont les suivantes :

- commander des RE papier;
- obtenir du soutien concernant l'outil en ligne leur permettant de gérer les RE;
- demander de l'aide pour remplir les RE.

3. Services de l'assurance-emploi destinés aux particuliers

3.1 Traitement des demandes

En 2011-2012, Service Canada a reçu 2,86 millions de demandes d'assurance-emploi. Bien que le volume ait diminué de 1,6 % 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)⁹.

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 suivant 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 établir des faits auprès des employeurs ou de tierces parties afin de pouvoir prendre 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 sont automatisées, 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 2011-2012, l'objectif annuel de Service Canada en ce qui a trait à la rapidité de paiement est revenu à 80 %. Ce changement s'explique par la fin du financement temporaire dont il a bénéficié au cours des deux années précédentes en vertu du Plan d'action économique, pour lui permettre de gérer le volume de la charge de travail. Les contraintes budgétaires

⁹ L'annexe 4.5 présente la répartition par région des demandes d'assurance-emploi qui ont été traitées.

¹⁰ La rapidité de paiement est répartie par région à l'annexe 4.5.

et le nombre de demandes toujours élevé ont fait en sorte que le Ministère n'a pu réaliser cet objectif, ayant plutôt atteint une moyenne de 71,1 % pour la rapidité de paiement, l'ensemble des régions au pays se situant dans une marge de 2,6 % du résultat national¹⁰.

Service Canada a équilibré le niveau de traitement des demandes d'assurance-emploi dans l'ensemble du pays en perfectionnant son Modèle national de prestations des services. Sa capacité à déplacer la charge de travail de manière virtuelle s'est traduite par un service uniforme et équitable pour tous les clients de l'assurance-emploi, comme en témoigne le taux de variation de la rapidité de paiement dont il a été question dans le paragraphe qui précède.

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. Celles-ci comprennent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion. Les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi depuis le 2 janvier 2011. Le 31 mars 2011, 10 422 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 2011-2012, Service Canada a de nouveau investi dans la conception et l'application de technologies de manière à soutenir le traitement informatisé 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 la capacité de l'organisme à gérer le volume de la charge de travail grâce à la mise en place de procédés plus standardisés et d'un niveau d'automatisation accru. Ces innovations ont permis aux Canadiens de bénéficier de services plus rigoureux et plus homogènes.

Depuis l'instauration du processus de demande électronique, en 2001-2002, la proportion des demandes d'assurance-emploi présentées en ligne n'a cessé d'augmenter. S'établissant à 17 % la première année, elle est passée à 98,0 % en 2011-2012. De plus, au cours du dernier exercice financier, 99,9 % des prestataires admissibles ont transmis leur déclaration de quinzaine par voie électronique, et 59,7 % de toutes les demandes initiales ou renouvelées ont été traitées de façon automatisée, que ce soit entièrement ou en partie. Bien que le montant des prestations versées annuellement 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 décliné, passant de 97,80 \$ en 2001-2002 à 59,88 \$ en 2011-2012. Il s'agit d'une baisse de coût de 38,8 % par demande. 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 nécessite moins de ressources pour le traitement des demandes et qui abaisse le coût par demande. En 2011-2012, les employeurs ont transmis 65,8 % de leurs RE par le biais du service en ligne, et 88,9 % des clients ont choisi de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi au moyen du dépôt direct¹¹ (voir le graphique 2).

5. Appels interjetés à l'encontre des décisions de l'assurance-emploi

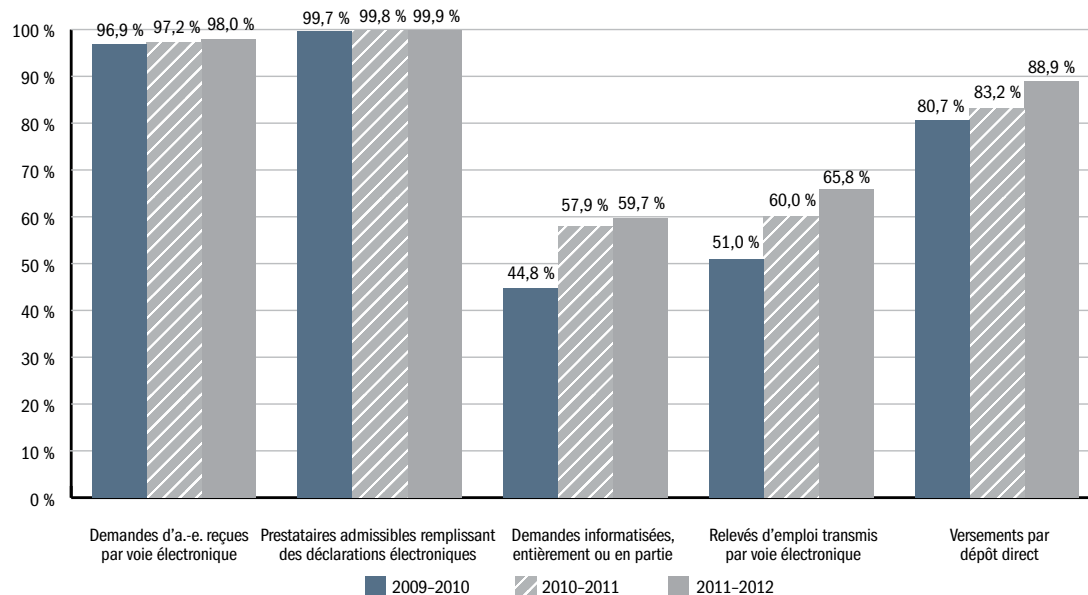
Le processus d'appel de l'assurance-emploi permet aux prestataires et aux employeurs de contester, devant un tribunal indépendant et externe, une décision administrative qui leur semble erronée ou dont ils sont insatisfaits. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il existe deux niveaux d'appel : 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 la Commissaire des employeurs et un autre membre nommé par la 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.

¹¹ L'annexe 4.6 contient des renseignements plus détaillés.

GRAPHIQUE 2

Recours aux services électroniques



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

En 2011-2012, les conseils arbitraux ont entendu 22 009 appels, dont 63,0 % 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 21 % 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 des décisions du conseil arbitral devant un juge-arbitre, qui est un tribunal administratif indépendant. De 20 à 40 juges de la Cour fédérale ou juges retraités des cours supérieures provinciales y siègent seuls comme juges-arbitres et entendent des appels dans toutes les régions du Canada.

En 2011-2012, 1 494 demandes d'appels de la part des clients ont été présentées à un juge-arbitre; 96,8 % de ces dossiers d'appel ont été préparés et envoyés par le Ministère 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 entre les secteurs d'activité. Outre les appels interjetés par les clients, la Commission de l'assurance-emploi a présenté 420 appels au juge-arbitre. Environ 16 % 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 2011-2012, la Cour d'appel fédérale a rendu 209 décisions concernant des dossiers liés aux prestations d'assurance-emploi, et 2 % d'entre elles ont été en faveur des clients. La Cour suprême du Canada n'a rendu aucune décision relativement à l'assurance-emploi.

¹² 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 %.

¹³ L'annexe 4.5 fournit des résultats plus détaillés.

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 %¹² (taux d'erreur de 5,0 %) ¹³.

Les VEP de l'assurance-emploi s'effectuent à partir d'un échantillon aléatoire constitué de 500 demandes d'assurance-emploi par année, qui sont révisées par deux différents examinateurs des VEP. Les résultats des deux révisions sont comparés pour en garantir l'exactitude et l'impartialité, assurant ainsi la concordance des résultats entre les deux examinateurs. Chaque révision fournit de l'information détaillée sur les causes et la valeur monétaire des erreurs non détectées lors du règlement de la demande. Les erreurs, qui comprennent des trop-payés et des moins-payés, proviennent de trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada (voir le tableau 1). Les VEP de l'assurance-emploi permettent aussi de déterminer la valeur « la plus probable » des sommes erronées versées en prestations, et les résultats servent à améliorer l'application du régime et à en préserver l'intégrité. Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) utilise les données des VEP lors de l'examen annuel du Compte de l'assurance-emploi et rend compte des résultats chaque année dans le cadre de son rapport sur les Comptes publics du Canada.

Le taux d'exactitude des paiements de l'assurance-emploi est passé de 94,0 % (ou d'un taux d'erreur de 6,0 %) en 2010-2011 à 95,2 % (ou à un taux d'erreur de 4,8 %) en 2011-2012. La diminution du taux d'erreur à 4,8 % est attribuable à deux facteurs : une baisse du taux d'erreur de la part de Service Canada et une baisse du nombre d'erreurs commises par les prestataires.

La baisse du nombre d'erreurs de la part de Service Canada est probablement attribuable au fait que le milieu de traitement est redevenu plus stable (le taux d'erreur a décliné de 0,9 point de pourcentage en passant de 1,9 % à 1,0 % entre

2010-2011 et 2011-2012). Le rapport 2010-2011 a fait remarquer que le ralentissement économique avait eu une incidence négative sur la charge de travail, puisqu'il a fallu embaucher un millier de nouveaux employés pour gérer le volume supplémentaire. Bon nombre des personnes nouvellement embauchées n'avaient aucune connaissance préalable des cas complexes du régime d'assurance-emploi, et elles ont peut-être reçu moins de formation que d'habitude.

Les erreurs commises par les prestataires ont aussi décliné d'un point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent, en passant de 3,0 % à 2,0 %. Il est probable que la clientèle de l'assurance-emploi a changé après le cycle de récession l'an dernier. Lorsque la conjoncture économique est difficile, la proportion de nouveaux prestataires qui ne connaissent pas les exigences du régime d'assurance-emploi en matière de déclaration augmente d'environ 20 % à 30 %, de qui donne lieu à une hausse du nombre d'erreurs de leur part. Avec le retour à une plus grande stabilité économique au cours de la dernière année, il est probable que les clients avaient une meilleure connaissance des exigences de l'assurance-emploi en matière de déclaration. 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 80 % et 20 % respectivement de toutes les erreurs commises par les prestataires. Ces résultats concordent avec ceux de l'an dernier, qui étaient de 79 % et de 21 %, respectivement.

Tandis que le nombre d'erreurs commises par Service Canada et par les prestataires a diminué en 2011-2012, le taux d'erreur s'est accru de 0,7 points de pourcentage chez les employeurs par rapport à l'an dernier, en passant de 1,1 % à 1,8 %. Au cours du processus de validation des RE postérieur à la vérification, des erreurs commises par des employeurs ont été relevées dans tous les dossiers examinés de façon aléatoire par le programme des VEP. Sur l'ensemble des erreurs, 58 % ont été commises par des employeurs possédant une petite entreprise (plutôt que par les propriétaires d'une moyenne ou d'une grande entreprise, qui sont peut-être plus familiers avec la façon de remplir et de produire des RE). De plus, 58 % des RE erronés étaient sur papier, ce qui donne

TABLEAU 1**Vérifications de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi****Estimation de la valeur extrapolée des erreurs et du taux d'erreur, selon la source**

	2011-2012		2010-2011	
Total des prestations d'a.-e. versées	16,1 G\$		17,8 G\$	
Taux d'exactitude des versements de l'a.-e.	95,2 %**		94,0 %**	
Valeur estimée de tous les paiements erronés*	Valeur extrapolée	Taux d'erreur	Valeur extrapolée	Taux d'erreur
	772,3 millions	4,8 %**	1,1 milliard	6,0 %**
Source				
Employeurs	286,0 millions	1,78 %	197,1 millions	1,11 %
Prestataires	325,3 millions	2,03 %	530,4 millions	2,98 %
Service Canada	161,1 millions	1,00 %	340,9 millions	1,92 %

* Les paiements erronés correspondent à la somme des trop-payés et des moins-payés.
** Les chiffres ont été arrondis à la première décimale.

à penser que les RE électroniques sont plus exacts. La section 2, intitulée Services de l'assurance-emploi destinés aux employeurs, fournit des renseignements plus détaillés sur les efforts que déploie Service Canada afin d'augmenter le nombre d'inscriptions aux services du RE électronique.

1.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi

La Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi (VET) comporte l'examen d'un échantillon aléatoire de quelque 18 500 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. Le taux d'exactitude du traitement des demandes d'assurance-emploi correspond au taux de conformité des activités de traitement avec les politiques et procédures nationales du régime. En 2000-2001, le ministère a mis en place un 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 à 80 % à l'échelle nationale. À l'heure actuelle, des agents tentent de

déterminer s'il n'y aurait pas lieu de rehausser le taux cible de la VET.

En 2011-2012, le taux d'exactitude du traitement a reculé de 2,9 points de pourcentage par rapport à 2010-2011, en passant de 88,8 % à 85,9 %¹⁴. 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.

2. Exactitude de l'information et des transactions

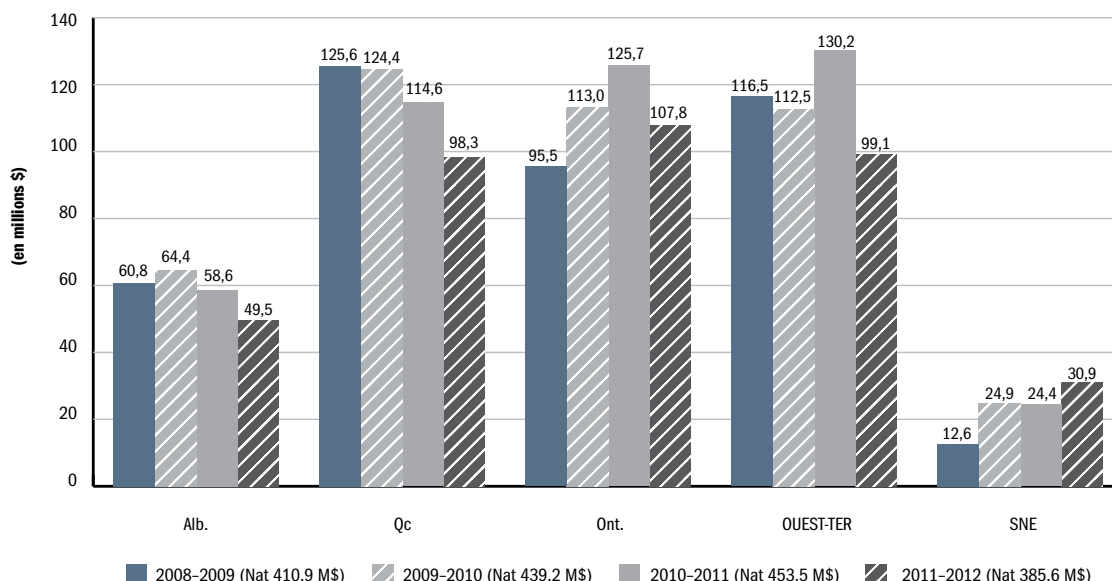
Le Programme national d'assurance de la qualité (PNAQ) vise à assurer la qualité et l'uniformité des services offerts aux clients dans les centres d'appels de l'assurance-emploi; à déterminer les besoins des employés en matière de formation et les possibilités d'amélioration; et à fournir aux employés de la rétroaction et du soutien de façon permanente.

En 2011-2012, le PNAQ a été amélioré et simplifié pour permettre de mieux définir les critères d'évaluation et les catégories servant à évaluer les appels. L'exercice 2011-2012 est la première année complète pendant laquelle le PNAQ amélioré était en application.

¹⁴ L'annexe 4.5 fournit des renseignements plus détaillés.

GRAPHIQUE 3

Total des économies au titre de l'assurance-emploi



* SNE : Les dossiers concernant des absences à l'extérieur du pays non déclarées pendant une période de prestations d'assurance-emploi, ainsi que le Programme d'avis d'embauche sont gérés à partir d'un point central, par l'intermédiaire du centre des Services nationaux d'enquête (SNE) sur l'intégrité, situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

En tout, 12 686 appels ont fait l'objet d'un contrôle en 2011-2012. Le résultat pour l'année s'est établi à 86 %, alors que l'objectif était 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 d'arrêter 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 s'attache à 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 2011-2012, Service Canada a déposé 10 924 demandes de décision auprès de l'ARC, ce qui représente une baisse de 5,0 % par rapport à 2010-2011.

IV. INTÉGRITÉ

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. 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 (Passurance-emploi) et le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Par ailleurs, Service Canada mène plusieurs activités axées sur la sensibilisation et la prévention, comme des séances d'information à l'intention des

¹⁵ L'annexe 4.7 fournit plus de renseignements détaillés.

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, notamment les sanctions et les poursuites judiciaires.

En 2011-2012, Service Canada a tenu 9 607 séances d'information auxquelles 166 433 prestataires ont été conviés. Service Canada a aussi mené 367 053 enquêtes auprès de clients soupçonnés d'avoir commis une erreur ou une fraude¹⁵. Ces activités regroupées ont entraîné des économies de 385,6 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.

Service Canada a recours à des cadres de gestion, à des procédés et à des mesures de contrôle axées sur le risque pour renforcer l'intégrité de ses programmes, en assurant la conformité des activités et des services. Par ailleurs, le Ministère attache toujours autant d'importance à la protection des renseignements que lui confient les Canadiens.

1. Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Une équipe nationale chargée de la qualité, un élément constituant des opérations d'intégrité effectuées dans les régions, veille à la gestion uniforme de la qualité dans les unités régionales responsables de l'intégrité, et de leurs activités d'enquête. Sa tâche 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. Des représentants de l'Administration centrale effectuent des visites de contrôle de façon régulière 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 des mesures importantes 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 2011, les principaux indicateurs de rendement du RAS étaient les suivants :

- un taux d'exactitude de 97,9 % pour ce qui est des données de l'état civil (données sur les naissances et les décès);
- un taux d'exactitude supérieur à 99,9 % en ce qui a trait aux NAS légitimes qui ont été délivrés.

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 2011-2012, 99,97 % des mises à jour examinées étaient exemptes de graves erreurs (c'est-à-dire 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 de l'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

Service Canada doit veiller à ce que les bons montants des prestations d'assurance-emploi soient versés aux prestataires à qui ils sont destinés et aux fins prévues. En 2011-2012, 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, la Direction générale des services d'intégrité s'appuie 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.

Au cours des dernières années, on a mis l'accent sur la simplification des processus afin d'accroître l'efficacité et de favoriser l'automatisation des demandes d'assurance-emploi. Dans sa vision de moderniser et d'offrir aux prestataires des services facilement accessibles, le Ministère tient compte des effets des mesures de simplification sur sa capacité de gérer les fonds de l'assurance-emploi et à remplir ses autres obligations, conformément à la Loi et au Règlement sur l'assurance-emploi.

Le Ministère a réalisé une évaluation quantitative des risques en vue de déterminer et de mesurer la nature et l'ampleur des risques ou des erreurs que recèlent les paiements de prestations de maladie lorsque les prestataires ne sont pas tenus de fournir un certificat médical comme preuve de maladie.

À l'heure actuelle, les prestataires n'ont pas à fournir de preuve durant les neuf premières semaines de maladie. L'étude a porté non seulement sur les risques associés à cette pratique courante, mais aussi sur les répercussions prévues si cette exigence était assouplie pour la période maximale de prestations d'une durée de 15 semaines.

Les résultats de cette étude ont démontré à la haute direction la nécessité de recourir à des stratégies d'atténuation. Des mesures postérieures au suivi, mises en place à l'automne 2012, permettront de vérifier l'exactitude des paiements et de déterminer si d'autres mesures d'atténuation s'imposent.

ANNEXE 1

STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Annexe 1.1 : Estimations de la population active	174
Annexe 1.2 : Emploi selon la province, le sexe et l'âge	175
Annexe 1.3 : Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi	176
Annexe 1.4 : Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie	178
Annexe 1.5 : Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi	180
Annexe 1.6 : Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge	183
Annexe 1.7 : Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2011-2012	184

ANNEXE 1.1 : ESTIMATIONS DE LA POPULATION ACTIVE

	Écart (%) ¹ 2010-2011 -2011-2012	Estimations annuelles de la population active selon l'exercice financier (milliers) ²									
		2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Population	1,2	28 066,4	27 743,9	27 391,7	27 006,9	26 613,4	26 239,1	25 871,4	25 515,8	25 180,0	24 865,3
Population active	0,8	18 724,0	18 584,2	18 363,9	18 248,3	17 968,1	17 612,5	17 335,7	17 189,7	17 008,0	16 683,9
Emploi ³	1,3	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	15 426,1
Chômeurs	-5,7	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	1 257,8
Estimations annuelles de la population active selon l'exercice financier (%) ²											
Écart en points de pourcentage ⁴											
	2010-2011 -2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Taux de chômage	-0,5	7,4	7,9	8,4	6,6	6,0	6,3	6,6	7,1	7,5	7,5
Taux d'activité	-0,3	66,7	67,0	67,0	67,5	67,5	67,1	67,0	67,4	67,5	67,1
Taux d'emploi	0,1	61,8	61,7	61,4	63,1	63,5	62,9	62,6	62,6	62,5	62,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

¹ Croissance en pourcentage entre 2010-2011 et 2011-2012.

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 2010-2011 et 2011-2012.

ANNEXE 1.2 : EMPLOI SELON LA PROVINCE, LE SEXE ET L'ÂGE

	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers) ¹									
		2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Canada	1,3	17 344,3	17 121,3	16 827,6	17 039,2	16 896,3	16 513,3	16 187,5	15 971,1	15 722,8	15 426,1
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5	225,6	222,3	213,2	216,8	217,9	215,9	212,5	213,6	212,7	208,7
Île-du-Prince-Édouard	2,6	72,3	70,5	69,5	69,1	68,9	68,5	67,9	67,0	66,2	64,9
Nouvelle-Écosse	0,2	454,1	453,2	451,0	452,5	448,5	443,3	441,5	442,0	433,2	425,1
Nouveau-Brunswick	-0,9	351,6	354,7	359,4	359,0	358,7	350,5	348,8	348,7	342,8	344,4
Québec	0,3	3 946,3	3 934,6	3 857,1	3 869,6	3 856,5	3 759,1	3 709,7	3 684,6	3 630,6	3 590,2
Ontario	1,5	6 747,1	6 646,1	6 507,8	6 635,8	6 595,8	6 478,5	6 390,0	6 317,4	6 236,5	6 088,8
Manitoba	0,4	625,0	622,7	610,0	609,2	600,9	590,8	582,4	580,4	572,7	569,4
Saskatchewan	0,4	527,1	524,8	520,3	515,6	505,5	498,4	482,1	485,2	477,6	473,8
Alberta	3,9	2 110,7	2 032,2	2 013,8	2 057,6	2 006,8	1 939,9	1 844,5	1 787,3	1 745,4	1 691,6
Colombie-Britannique	1,1	2 284,5	2 260,1	2 225,4	2 253,0	2 236,8	2 168,4	2 108,0	2 044,9	2 005,2	1 969,2
Sexe											
Hommes	1,5	9 106,8	8 969,7	8 760,6	8 958,5	8 920,6	8 738,9	8 621,8	8 503,5	8 366,8	8 244,8
Femmes	1,1	8 237,5	8 151,5	8 067,0	8 079,7	7 975,7	7 774,5	7 565,8	7 467,6	7 356,0	7 181,3
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	0,3	2 460,9	2 454,7	2 454,5	2 617,8	2 628,9	2 560,6	2 498,5	2 465,4	2 433,8	2 416,2
25 à 54 ans (âge moyen)	0,8	11 784,7	11 685,8	11 573,7	11 740,5	11 715,4	11 579,2	11 440,9	11 387,4	11 286,0	11 192,4
55 ans et plus (travailleurs âgés)	4,0	3 098,7	2 980,8	2 799,4	2 679,8	2 551,9	2 373,5	2 248,1	2 118,3	2 003,0	1 817,5

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.

ANNEXE 1.3 : EMPLOI SELON L'INDUSTRIE, LE TYPE D'EMPLOI, LA CATÉGORIE DE TRAVAILLEUR ET LA PERMANENCE DE L'EMPLOI

	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers) ¹									
		2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Canada	1,3	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	15 426,1
Industrie											
Secteur de la production des biens	0,9	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	3 915,2
Agriculture	0,5	304,2	302,8	313,9	318,8	334,8	343,5	350,5	328,8	329,5	333,1
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières, et extraction de pétrole et de gaz	4,2	345,7	331,7	315,9	342,4	340,6	339,8	317,4	292,1	280,8	271,7
Services publics	-7,0	137,7	148,1	147,3	150,5	143,4	123,1	123,6	129,6	130,8	131,0
Construction	2,9	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	872,7
Fabrication	-0,3	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	2 306,7
Secteur des services	1,4	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	11 510,8
Commerce	-0,5	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	2 403,2
Transport et entreposage	3,4	844,9	817,4	803,6	845,5	828,7	799,0	798,5	799,0	799,6	769,0
Finance, assurances, immobilier et location	-0,9	1 077,9	1 087,9	1 098,7	1 075,6	1 061,7	1 046,8	989,3	976,7	931,2	906,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,4	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	987,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-0,1	677,5	678,0	654,2	671,4	703,6	690,0	659,9	633,1	615,4	598,1
Services d'enseignement	0,7	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	1 012,6
Soins de santé et assistance sociale	2,3	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	1 635,4
Information, culture et loisirs	2,8	790,8	769,5	772,1	753,2	776,0	748,9	732,6	733,3	723,5	710,7
Hébergement et services de restauration	5,2	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	992,8
Autres services	2,4	770,8	752,8	782,0	755,8	728,7	707,4	694,2	702,6	709,5	699,3
Administration publique	0,5	970,1	965,6	934,3	926,4	886,3	834,5	832,2	826,3	827,0	795,9

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)

Type d'emploi	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers) ¹									
		2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Temps plein	1,8	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	12 515,4
Temps partiel	-0,8	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	2 910,6
Catégorie de travailleur											
Salariés	1,5	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	13 071,7
Employés du secteur public	0,8	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	2 915,5
Employés du secteur privé	1,8	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	10 156,2
Travailleurs autonomes²	0,1	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	2 354,4
Permanence de l'emploi											
Salariés	1,5	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	13 071,7
Employés permanents ³	1,2	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	11 394,2
Employés temporaires ⁴	3,7	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	1 677,5

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 que la date de cessation de l'emploi n'est pas 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; les emplois 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 : TAUX DE CHÔMAGE SELON LA PROVINCE, LE SEXE, L'ÂGE, LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET L'INDUSTRIE

	Écart en points de pourcentage ¹	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ²									
		2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
CANADA	-0,5	7,4	7,9	8,3	6,6	6,0	6,3	6,6	7,1	7,5	7,5
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,7	12,9	13,6	15,6	14,0	13,1	14,5	15,4	15,4	16,2	16,6
Île-du-Prince-Édouard	-0,1	11,4	11,5	11,4	11,4	10,3	10,8	11,1	11,1	11,1	11,7
Nouvelle-Écosse	-0,7	8,6	9,3	9,2	8,0	7,9	7,8	8,2	8,8	9,2	9,4
Nouveau-Brunswick	0,3	9,7	9,4	8,8	8,8	7,8	8,2	9,5	9,7	10,1	10,0
Québec	0,0	7,9	7,9	8,4	7,6	7,1	7,9	8,3	8,4	9,2	8,6
Ontario	-0,7	7,7	8,4	9,1	7,1	6,3	6,4	6,5	6,8	6,9	7,0
Manitoba	0,1	5,4	5,3	5,3	4,4	4,4	4,4	4,5	5,3	5,0	5,0
Saskatchewan	-0,5	4,8	5,3	4,8	4,2	4,2	4,3	5,1	5,1	5,6	5,7
Alberta	-1,0	5,2	6,2	6,9	4,2	3,5	3,5	3,8	4,4	5,0	5,4
Colombie-Britannique	-0,6	7,1	7,7	7,9	5,3	4,3	4,6	5,3	6,9	8,0	8,2
Sexe											
Hommes	-0,7	7,7	8,4	9,5	7,3	6,3	6,5	6,8	7,4	7,9	7,9
Femmes	-0,3	6,9	7,2	7,1	5,9	5,6	6,0	6,4	6,8	7,1	7,1
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	-0,4	14,1	14,5	15,4	12,4	11,1	11,5	12,2	13,1	13,9	13,4
25 à 54 ans (âge moyen)	-0,6	6,1	6,7	7,1	5,5	5,0	5,2	5,6	6,0	6,4	6,4
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-0,2	6,2	6,4	6,6	5,5	4,7	5,1	5,0	5,4	5,8	5,9
Niveau de scolarité											
Études secondaires partielles ³	-0,6	15,1	15,7	16,1	12,9	12,0	12,3	12,3	13,2	13,7	13,7
Diplôme d'études secondaires ⁴	-0,7	8,2	8,9	9,5	7,3	6,3	6,5	6,9	7,3	7,8	7,7
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	-0,4	5,9	6,4	6,9	5,3	4,8	5,0	5,3	5,5	5,8	5,8
Grade universitaire ⁶	-0,2	4,9	5,1	5,2	4,3	3,7	3,8	4,5	4,8	5,4	5,0
Industrie											
Secteur de la production des biens	-1,0	6,2	7,2	9,3	7,3	5,9	6,2	6,1	6,4	6,9	7,0
Agriculture	-0,1	6,1	6,2	5,6	5,3	4,8	4,8	5,4	5,9	6,0	6,0

Suite à la page suivante...

ANNEXE 1.4 : TAUX DE CHÔMAGE SELON LA PROVINCE, LE SEXE, L'ÂGE, LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET L'INDUSTRIE (SUITE)

	Écart en points de pourcentage ¹	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%) ²										
		2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Forêtierie, pêche, mines, exploitation des carrières, et extraction de pétrole et de gaz	-1,1	6,5	7,6	11,4	9,0	7,2	7,5	8,2	8,8	10,4	10,6	
Services publics	0,4	2,5	2,1	3,1	1,7	1,8	2,0	1,9	2,2	2,6	2,5	
Construction	-1,4	7,8	9,2	10,8	8,0	6,6	7,5	7,2	8,3	9,2	9,7	
Fabrication	-0,9	5,3	6,2	9,1	7,3	5,8	5,8	5,6	5,5	6,0	5,9	
Secteur des services	-0,4	4,2	4,6	5,0	4,1	3,8	3,8	4,1	4,4	4,8	4,8	
Commerce	-0,2	4,9	5,1	5,8	4,7	4,1	3,9	4,4	4,6	4,8	5,0	
Transport et entreposage	-0,6	4,0	4,6	5,7	3,9	3,3	3,7	3,3	4,2	4,1	4,3	
Finance, assurances, immobilier et location	0,0	2,7	2,7	3,4	2,1	2,0	1,9	2,5	2,3	2,6	2,6	
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,2	3,1	3,3	4,3	3,0	2,7	2,9	3,1	3,6	4,0	4,6	
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-1,2	8,7	9,9	11,0	9,5	7,7	7,9	8,5	9,3	10,7	8,9	
Services d'enseignement	-0,2	4,0	4,2	4,1	3,6	3,8	3,4	3,4	4,2	4,1	3,7	
Soins de santé et assistance sociale	-0,5	1,8	2,3	2,0	1,8	1,7	1,8	2,0	2,4	2,3	2,2	
Information, culture et loisirs	-0,5	6,4	6,9	6,3	5,9	4,9	5,2	5,5	5,8	6,7	7,6	
Hébergement et services de restauration	-0,9	7,0	7,9	8,6	7,2	6,9	7,0	7,6	7,5	8,6	7,9	
Autres services	-0,3	4,1	4,4	5,3	4,2	3,6	3,9	3,9	4,6	5,1	5,2	
Administration publique	0,2	2,6	2,4	2,4	2,1	2,3	2,6	2,7	2,9	2,9	2,8	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

1 Écart en points de pourcentage entre 2010-2011 et 2011-2012.

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 1.5 : TAUX DE CHÔMAGE SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (%)¹

Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%) ¹								
	Mars 2012	Déc. 2011	Sept. 2011	Juin 2011	Mars 2011	Déc. 2010	Sept. 2010	Juin 2010
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	7,1	7,1	6,3	5,5	6,8	7,1	7,9	7,4
Terre-Neuve-et-Labrador	18,2	18,6	18,2	16,5	17,8	17,9	19,8	20,6
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	11,5	11,3	12,0	11,5	11,7	13,1	11,9	10,3
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	14,1	16,6	15,8	17,2	16,5	15,8	15,7	14,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	9,5	10,0	10,0	10,4	11,1	10,8	10,9	10,7
Halifax	5,7	5,7	6,3	6,4	6,8	6,6	6,0	5,7
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint John	7,3	7,0	7,0	7,1	7,1	7,4	7,3	6,7
Madawaska-Charlotte ²	11,2	10,6	11,4	12,1	10,8	12,0	11,2	10,4
Restigouche-Albert	14,5	15,4	15,3	15,3	14,9	15,5	13,9	13,0
Québec								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	12,9	13,7	13,5	13,9	14,8	14,4	18,0	16,7
Québec	5,2	4,5	4,9	6,9	5,3	4,5	5,4	5,8
Trois-Rivières	8,0	8,8	8,4	8,3	8,3	8,7	9,3	9,1
Québec centre-sud	4,6	5,2	5,1	5,8	4,6	4,8	5,4	6,0
Sherbrooke	7,1	6,3	6,8	7,0	7,4	7,6	7,9	8,6
Montréal	9,1	8,7	6,6	7,0	7,7	7,3	7,2	7,2
Montréal	9,3	8,2	8,5	7,9	8,2	8,7	8,5	9,0
Centre du Québec	9,6	8,2	7,8	8,2	7,8	8,7	8,4	8,0
Nord-Ouest du Québec	10,1	9,9	9,2	10,3	9,7	10,9	11,8	9,6
Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord ²	9,9	9,2	9,3	10,2	11,3	10,5	11,9	10,6
Hull	6,0	7,1	6,3	6,8	6,5	6,7	6,7	6,1
Chicoutimi-Jonquière	6,2	5,7	7,0	7,7	8,2	7,8	8,2	7,6

Suite à la page suivante...

ANNEXE 1.5 : TAUX DE CHÔMAGE SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (%)¹ (SUITE)

Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%) ¹								
	Mars 2012	Déc. 2011	Sept. 2011	Juin 2011	Mars 2011	Déc. 2010	Sept. 2010	Juin 2010
Ontario								
Ottawa	6,0	6,0	4,9	5,8	6,6	6,7	6,7	5,8
Est de l'Ontario	8,6	8,6	8,5	8,4	7,9	8,8	8,3	9,6
Kingston	6,9	6,0	6,8	7,1	6,3	6,4	5,7	5,6
Centre de l'Ontario	7,6	8,8	8,9	8,6	9,9	9,0	9,3	8,9
Oshawa	7,5	7,1	7,5	10,1	8,9	9,7	10,5	9,8
Toronto	8,6	8,5	8,1	8,6	8,3	8,8	9,1	9,4
Hamilton	5,9	6,5	6,9	5,6	6,7	6,7	7,9	8,0
St. Catharines	7,7	7,7	8,4	9,2	9,7	9,4	9,2	8,8
London	8,8	9,9	8,9	8,3	8,3	8,8	8,4	8,5
Niagara	10,2	9,9	10,4	10,1	10,2	10,6	9,7	11,3
Windsor	11,1	11,2	8,7	10,8	9,7	11,2	11,9	12,5
Kitchener	6,7	6,9	6,2	7,1	6,7	7,8	6,8	8,0
Huron	9,7	7,5	7,4	8,1	10,1	10,7	9,0	9,2
Centre-sud de l'Ontario	5,4	5,4	5,9	7,5	7,0	7,4	8,2	7,7
Sudbury	6,5	5,3	6,3	8,1	7,4	9,2	9,7	9,1
Thunder Bay	5,7	7,3	6,7	7,2	6,8	6,8	6,9	5,3
Northern Ontario	11,4	12,1	12,1	12,4	11,7	11,4	12,8	12,7
Manitoba								
Winnipeg	5,8	5,9	5,9	5,7	5,6	5,3	5,9	5,9
Sud du Manitoba	5,9	6,2	6,3	6,0	5,5	5,7	5,7	5,5
Nord du Manitoba	28,7	28,4	28,1	28,1	26,4	29,7	30,0	28,5

Suite à la page suivante...

ANNEXE 1.5 : TAUX DE CHÔMAGE SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (%)¹ (SUITE)

Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%) ¹								
	Mars 2012	Déc. 2011	Sept. 2011	Juin 2011	Mars 2011	Déc. 2010	Sept. 2010	Juin 2010
Saskatchewan								
Regina	4,3	3,7	4,7	5,5	4,9	4,8	4,9	4,6
Saskatoon	5,9	5,7	5,2	6,1	5,7	5,7	5,6	5,3
Sud de la Saskatchewan	6,1	6,7	6,7	6,2	7,0	7,2	6,8	6,6
Nord de la Saskatchewan	18,5	17,6	17,4	17,7	18,9	18,0	17,3	17,5
Alberta								
Calgary	5,1	5,4	6,2	5,8	6,1	6,3	6,8	7,7
Edmonton	5,6	5,6	5,5	6,0	6,2	5,8	7,0	7,8
Nord de l'Alberta	8,8	9,0	8,9	8,7	8,8	9,8	9,6	9,5
Sud de l'Alberta	5,8	6,0	6,6	6,8	6,7	7,0	7,1	7,8
Colombie-Britannique								
Intérieur sud de la C.-B.	8,2	8,7	8,4	9,2	9,3	11,1	9,6	9,5
Abbotsford	10,8	8,7	8,4	9,2	10,3	9,1	8,0	7,9
Vancouver	6,8	6,7	7,3	7,7	8,2	7,3	7,5	7,6
Victoria	6,0	6,9	7,0	6,9	6,9	6,4	6,4	6,8
Sud côtier de la C.-B.	8,1	8,3	10,0	10,2	9,6	7,4	9,1	7,9
Nord de la C.-B.	12,0	11,2	11,1	10,4	12,2	10,9	11,4	10,6
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	8,0	7,9	7,9	8,1	8,2	8,4	8,5	8,6

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 1.6 : DURÉE DU CHÔMAGE SELON LA PROVINCE, LE SEXE ET L'ÂGE¹

	Écart 2010-2011- 2011-2012	Nombre moyen de semaines de chômage selon l'exercice financier ^{2,3}											
		2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003		
Canada	0,0	18,6	18,6	16,7	13,6	13,9	14,4	15,2	15,6	15,8	15,8	15,8	16,0
Province													
Terre-Neuve-et-Labrador	0,1	15,7	15,6	15,2	14,5	15,1	15,6	16,4	15,8	15,8	18,2	17,4	17,4
Île-du-Prince-Édouard	-0,8	12,3	13,1	13,5	13,1	12,0	13,4	12,9	12,8	12,8	10,7	11,3	11,3
Nouvelle-Écosse	-2,1	15,6	17,7	14,9	13,0	13,6	12,8	13,7	14,8	14,8	13,8	14,3	14,3
Nouveau-Brunswick	0,6	15,9	15,3	13,9	13,5	11,5	12,9	13,4	13,8	13,8	13,1	14,2	14,2
Québec	1,3	18,8	17,5	17,1	16,2	17,0	17,4	17,5	17,8	17,8	17,8	18,7	18,7
Ontario	-0,6	20,4	21,0	18,5	14,0	13,8	14,1	14,7	15,5	15,5	15,5	15,3	15,3
Manitoba	-0,3	13,6	13,9	11,8	10,2	10,6	11,3	13,5	13,1	13,1	12,2	11,8	11,8
Saskatchewan	-0,4	13,6	14,0	11,4	9,6	10,4	10,0	12,8	13,8	13,8	13,2	13,9	13,9
Alberta	-1,7	14,8	16,5	13,9	7,9	8,2	8,0	10,4	10,3	9,4	9,4	10,0	10,0
Colombie-Britannique	0,8	18,8	18,0	14,7	11,0	12,0	12,4	15,3	15,4	17,7	17,7	17,6	17,6
Sexe													
Hommes	0,1	19,4	19,3	17,4	14,3	15,0	14,6	15,6	16,3	16,9	16,9	16,8	16,8
Femmes	-0,2	17,6	17,8	15,7	12,8	12,6	14,1	14,7	14,7	14,5	14,5	14,9	14,9
Âge													
15 à 24 ans (jeunes)	0,0	10,9	10,9	10,3	7,8	7,7	7,9	8,8	8,8	8,8	9,3	9,1	9,1
25 à 54 ans (âge moyen)	-0,2	20,6	20,8	18,3	15,5	16,2	16,4	17,2	17,9	17,9	17,9	18,0	18,0
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1,0	26,7	25,7	23,9	19,8	19,3	21,3	22,7	22,6	24,2	24,2	25,4	25,4

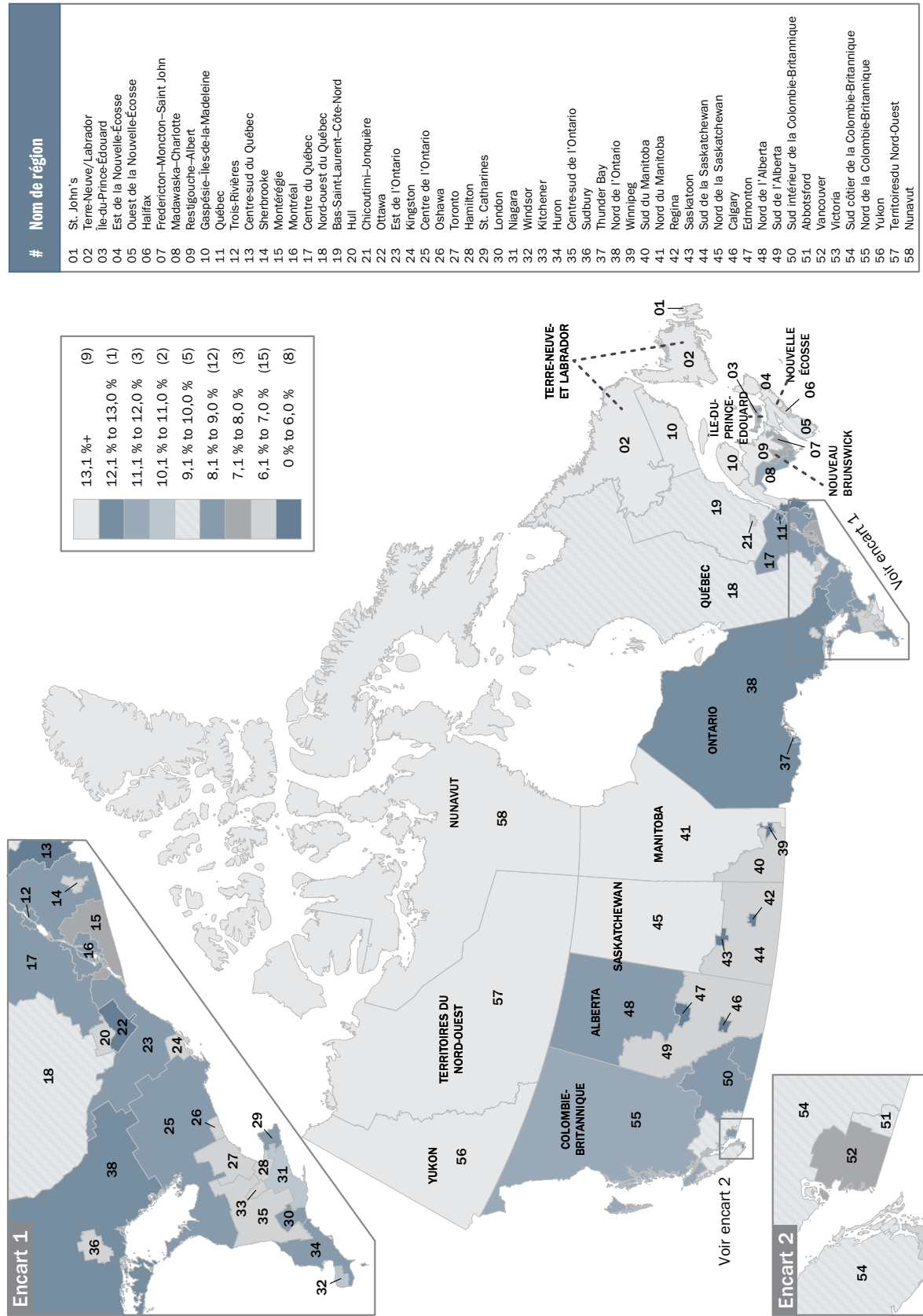
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

¹ La durée du chômage correspond au nombre de semaines pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement 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 1.7 : RÉGIONS ÉCONOMIQUES DE L'ASSURANCE-EMPLOI : TAUX DE CHÔMAGE, 2011-2012



ANNEXE 2

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU

Annexe 2.1 : Total des prestations de revenu	186
Annexe 2.2 : Prestations régulières	188
Annexe 2.3 : Prestations régulières, selon l'industrie.	190
Annexe 2.4 : Prestations régulières, selon le taux de chômage régional et les heures assurables de l'emploi précédent	192
Annexe 2.5 : Prestations régulières, selon la région de l'assurance-emploi	193
Annexe 2.6 : Prestations de pêcheur	199
Annexe 2.7 : Prestataires saisonniers.	200
Annexe 2.8 : Prestations spéciales.	202
Annexe 2.9 : Prestations de maternité	204
Annexe 2.10 : Prestations parentales (parents biologiques)	205
Annexe 2.11 : Prestations parentales (parents adoptifs)	206
Annexe 2.12 : Prestations de maladie	207
Annexe 2.13 : Prestations de soignant	208
Annexe 2.14 : Prestations pour travail partagé.	209
Annexe 2.15 : Supplément familial	210
Annexe 2.16 : Travail pendant une période de prestations	211
Annexe 2.17 : Remboursement des prestations	213
Annexe 2.18 : Cotisants au régime, 2010.	214
Annexe 2.19 : Ratios prestations-cotisations, 2010	217

ANNEXE 2.1 : TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹				Prestations hebdomadaires moyennes ²				Montants versés ²								
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(en milliers)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(\$)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(M\$)							
		2011-2012	2010-2011	2009-2010		2008-2009	2007-2008	2011-2012		2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,0	86,7	85,0	92,3	93,4	90,4	394	377	363	360	343	891,4	884,0	966,0	838,3	786,2	
Île-du-Prince-Édouard	0,7	23,5	23,3	24,6	24,4	23,3	381	370	364	359	346	225,2	221,9	227,1	201,9	191,6	
Nouvelle-Écosse	2,1	88,1	86,3	90,7	89,9	82,7	377	363	356	349	334	805,2	791,1	825,9	696,7	638,9	
Nouveau-Brunswick	0,7	91,9	91,3	94,1	91,9	88,9	370	359	352	347	335	847,8	833,8	859,5	723,9	684,5	
Québec	3,7	525,0	506,3	579,1	571,8	511,8	378	364	360	351	339	3 563,7	3 896,4	4 181,3	3 342,9	3 117,0	
Ontario	4,8	593,7	566,6	701,4	731,3	551,7	382	371	369	366	349	5 202,5	5 874,9	6 917,4	4 922,8	4 037,8	
Manitoba	-0,3	58,2	58,4	66,7	62,0	51,4	368	358	352	345	329	452,1	487,8	514,8	390,5	349,7	
Saskatchewan	-1,0	43,7	44,2	49,8	46,2	40,2	392	376	369	364	342	378,3	408,0	426,1	321,4	294,2	
Alberta	-5,3	144,0	152,0	197,3	166,4	117,9	410	400	395	389	368	1 345,6	1 623,9	2 008,9	1 078,6	877,2	
Colombie-Britannique	-2,0	222,3	226,8	262,9	255,3	194,2	377	367	367	366	350	1 905,8	2 224,1	2 420,7	1 636,2	1 301,4	
Nunavut	-18,8	1,3	1,6	1,4	1,5	1,0	439	430	425	403	383	17,6	18,4	17,6	13,0	11,5	
Territoires du Nord-Ouest	-2,8	2,4	2,5	2,5	2,3	1,9	449	440	426	420	396	32,4	31,1	32,6	23,3	21,6	
Yukon	5,9	2,7	2,6	2,7	2,6	2,3	443	434	423	413	387	28,6	27,9	31,9	22,6	21,2	
Sexe																	
Hommes	1,4	1 024,8	1 010,2	1 228,5	1 232,6	947,7	408	395	391	387	372	8 149,7	9 276,0	11 170,9	7 582,9	6 321,7	
Femmes	2,7	858,8	836,6	937,0	906,3	809,8	351	340	334	327	314	7 546,6	8 047,5	8 258,8	6 629,4	6 011,2	
Âge																	
15 à 24 ans (jeunes)	-6,3	204,3	218,1	253,3	249,4	203,3	342	331	326	325	308	1 426,0	1 595,3	1 962,7	1 418,9	1 209,7	
25 à 44 ans	0,1	903,0	901,7	1 061,5	1 057,5	887,3	393	381	377	370	355	8 268,2	9 057,2	10 323,4	7 807,2	6 961,4	
45 à 54 ans	4,1	434,4	417,4	508,9	510,3	408,0	387	374	372	367	349	3 298,5	3 793,9	4 249,1	2 995,4	2 495,1	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	10,5	341,9	309,6	341,8	321,7	258,9	373	359	356	351	335	2 703,4	2 877,1	2 894,5	1 990,8	1 666,6	

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 (%)		(M\$)					
	2010-2011- 2011-2012	2010-2011 2009-2010	2008-2009 2007-2008	2010-2011 2009-2010	2008-2009 2007-2008	2010-2011- 2011-2012	2010-2011 2009-2010	2008-2009 2007-2008	2010-2011- 2011-2012	2010-2011 2009-2010	2008-2009 2007-2008					
Recours à l'assurance-emploi³																
Travailleurs de longue date	6,2	569,9	536,4	755,6	746,0	526,9	415	405	401	396	381	5 252,4	6 501,2	7 288,3	4 870,3	4 095,6
Prestataires occasionnels	-1,0	962,0	971,6	1 079,2	1 069,2	910,6	355	344	338	334	319	7 303,4	7 808,1	9 090,8	6 816,2	6 210,0
Prestataires fréquents	3,8	351,8	338,8	330,6	323,7	320,1	401	391	380	373	362	3 140,4	3 014,2	3 050,6	2 525,8	2 027,3
Canada	2,0	1 883,6	1 846,8	2 165,5	2 138,9	1 757,5	382	370	366	361	345	15 696,2	17 323,5	19 429,7	14 212,3	12 332,9

Source : 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 (%)						
	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008			
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,6	67,3	67,7	73,3	74,1	70,3	-2,7	27,7	28,4	26,6	4,3	387	371	360	354	337	-0,9	680,2	686,7	759,3	633,9	591,2							
Île-du-Prince-Édouard	-0,7	17,9	18,0	19,1	18,6	17,6	0,2	25,2	25,2	24,4	23,3	3,0	372	361	358	339	-0,1	159,3	159,5	162,4	143,3	133,7							
Nouvelle-Écosse	2,5	68,6	67,0	70,0	70,2	62,7	-3,0	24,8	25,6	23,9	22,8	4,0	374	360	353	347	331	0,5	584,4	581,6	608,2	494,3	447,5						
Nouveau-Brunswick	1,0	75,3	74,5	76,4	75,2	72,0	-1,5	24,0	24,4	24,2	22,2	3,2	371	359	353	349	336	1,0	637,5	631,2	655,2	541,1	514,9						
Québec	4,2	460,2	441,5	491,4	503,4	449,7	-7,2	20,1	21,7	20,3	18,3	3,8	382	368	363	355	344	-8,4	3 144,5	3 433,1	3 657,3	2 926,8	2 722,6						
Ontario	4,6	416,5	398,0	484,6	537,5	378,9	-13,4	21,8	25,2	22,4	17,8	3,2	383	371	368	369	353	-17,0	3 151,3	3 796,3	4 653,7	2 957,5	2 207,7						
Manitoba	4,4	39,1	37,5	42,9	39,6	32,2	-8,5	s.o.	18,7	20,4	16,2	3,0	370	359	355	349	331	-11,9	247,5	280,8	295,3	199,2	169,3						
Saskatchewan	-0,7	28,8	29,0	34,1	31,1	26,1	-7,5	19,5	21,1	19,7	16,9	4,6	397	379	374	371	349	-14,7	206,8	242,5	261,6	170,2	160,6						
Alberta	-9,5	87,6	96,8	131,1	106,6	58,0	-16,8	19,4	23,3	21,1	14,7	2,7	418	406	399	399	375	-29,3	671,6	950,5	1 277,6	442,0	309,3						
Colombie-Britannique	-3,3	156,5	161,9	188,9	181,4	122,8	-10,8	21,6	24,2	21,6	16,9	3,4	380	368	369	372	356	-20,6	1 174,5	1 479,0	1 652,9	939,3	667,0						
Nunavut	-21,7	0,9	1,2	1,0	1,0	0,6	0,7	28,7	28,5	29,3	25,5	1,3	433	428	427	414	390	-10,8	11,3	12,7	11,3	9,0	6,6						
Territoires du Nord-Ouest	3,0	1,7	1,7	1,9	1,7	1,3	0,8	27,2	27,0	27,6	24,8	1,1	446	441	428	423	392	-8,2	18,7	20,4	23,3	15,1	12,8						
Yukon	-5,7	2,0	2,1	2,1	2,1	1,8	-12,9	22,7	26,0	25,3	21,4	3,0	444	431	423	417	388	0,0	20,2	20,2	24,4	17,0	14,5						
Sexe																													
Hommes	1,0	856,0	847,5	996,4	1 038,6	775,4	-9,9	21,3	23,7	22,3	18,9	3,2	408	395	390	387	373	-13,3	6 911,5	7 969,7	9 610,0	6 350,5	5 215,7						
Femmes	3,1	566,3	549,4	620,3	603,9	518,7	-8,5	s.o.	21,9	23,9	21,2	4,0	347	333	330	324	310	-12,2	3 796,3	4 324,7	4 432,4	3 138,2	2 742,0						
Âge																													
15 à 24 ans (jeunes)	-7,6	149,4	161,6	189,3	184,4	137,0	-6,5	19,1	20,4	20,0	17,2	3,5	349	337	332	333	316	-14,2	937,5	1 092,1	1 381,3	876,5	714,4						
25 à 44 ans	-0,4	627,1	629,4	741,3	763,2	606,4	-9,6	20,7	22,9	21,4	18,3	3,3	393	381	376	372	356	-14,5	4 623,4	5 404,5	6 488,4	4 382,0	3 758,1						
45 à 54 ans	3,8	362,4	349,0	409,9	427,7	339,2	-9,3	s.o.	22,2	24,5	22,2	3,2	388	376	373	369	352	-14,2	2 816,0	3 282,7	3 659,5	2 539,8	2 089,5						
55 ans et plus (travailleurs âgés)	10,3	283,4	256,9	276,2	267,2	211,6	-11,3	24,3	27,4	24,4	20,7	3,7	375	362	358	354	338	-7,3	2 330,9	2 515,1	2 513,1	1 690,4	1 395,6						

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)			(semaines)			Écart (%)		(semaines)			Écart (%)		(\$)			Écart (%)		(M\$)			
	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Recours à l'assurance-emploi⁴																								
Travailleurs de longue date	8,5	363,8	335,4	484,9	519,8	338,5		22,1	26,3	21,7	s.o.	2,9	416	405	402	398	383		-28,2	3 025,9	4 214,5	4 837,8	2 858,0	2 267,4
Prestataires occasionnels	-2,0	737,4	752,2	831,4	830,7	668,7	s.o.	20,4	22,1	21,2	17,6	3,5	361	349	343	340	324		-9,2	4 927,8	5 429,3	6 522,6	4 450,8	3 962,8
Prestataires fréquents	3,8	321,0	309,2	300,4	292,0	287,0		23,6	24,4	24,4	22,7	2,7	399	388	378	371	359		3,9	2 754,1	2 650,6	2 682,0	2 179,9	1 727,4
Caractère saisonnier⁵																								
Prestataires saisonniers	8,0	412,2	381,8	417,4	412,7	395,2		19,9	20,1	19,3	17,9	2,9	402	391	384	376	364		-0,5	2 903,2	2 919,2	3 042,5	2 602,3	2 461,3
Prestataires non saisonniers	-0,5	1 010,0	1 015,1	1 199,2	1 229,8	898,9	s.o.	22,2	25,0	22,8	19,1	3,4	376	363	361	360	340		-16,8	7 804,7	9 375,2	10 999,9	6 886,4	5 496,3
Canada	1,8	1 422,3	1 396,9	1 616,6	1 642,5	1 294,1	s.o.	21,5	23,8	21,9	18,7	3,4	384	371	367	364	347		-12,9	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7	7 957,6

Source : 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 2010-2011, 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.

ANNEXE 2.3 : PRESTATIONS RÉGULIÈRES, SELON L'INDUSTRIE

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³					
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	en milliers			Écart (%) 2009-2010- 2010-2011	(semaines)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(\$)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(M\$)							
		2011- 2012	2010- 2010	2008- 2009		2007- 2008	2010- 2010	2009- 2009		2008- 2008	2010- 2010	2009- 2009		2008- 2008	2011- 2012	2010- 2011	2009- 2009	2008- 2008	2007- 2008		
Secteur des biens	0,9	534,2	529,4	630,9	732,5	541,4	20,8	22,9	22,2	19,0	3,1	416	404	398	391	374	4 325,3	4 975,6	6 450,8	4 512,7	3 631,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse ⁴	0,8	64,0	63,5	70,2	73,1	73,7	23,6	24,5	23,8	22,0	3,1	379	368	368	365	353	546,9	575,6	649,3	573,4	568,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	6,6	21,8	20,5	30,4	35,1	21,0	21,1	23,5	24,4	18,9	3,2	462	448	438	430	414	194,7	220,6	414,8	210,1	157,1
Services publics	-10,2	4,5	5,0	5,3	4,5	4,0	19,1	21,9	19,6	15,1	3,2	459	445	432	422	407	38,0	46,2	43,7	28,1	23,9
Construction	1,9	272,8	267,8	287,5	279,3	211,6	19,2	20,8	20,3	17,0	3,0	438	425	416	407	395	2 124,2	2 291,5	2 519,7	1 687,7	1 366,1
Fabrication	-0,9	171,1	172,7	237,6	340,6	231,1	22,2	25,0	23,2	19,9	3,0	388	377	380	378	357	1 421,5	1 841,6	2 823,4	2 013,4	1 516,3
Secteur des services	2,5	844,1	823,8	944,0	876,9	734,1	21,9	24,3	21,6	18,5	3,7	365	351	348	342	328	6 056,6	6 978,9	7 297,4	4 810,0	4 218,4
Commerce de gros	-3,1	48,4	50,0	63,2	63,4	49,2	25,3	29,6	26,1	21,7	3,0	376	365	366	355	340	456,7	588,4	672,7	415,6	354,1
Commerce de détail	-5,5	89,5	94,7	100,3	93,8	75,6	24,6	27,3	24,3	21,3	3,3	323	313	304	300	286	695,3	802,1	774,9	514,5	446,4
Transport et entreposage	2,8	63,0	61,3	76,0	73,8	58,8	19,8	23,0	21,5	17,8	2,7	367	358	360	360	340	422,6	515,9	644,2	405,3	339,7
Industrie de l'information et industrie culturelle	0,7	13,3	13,2	17,2	16,9	11,8	25,7	29,2	25,3	20,5	2,3	405	396	387	381	367	134,1	172,3	185,5	105,7	89,2
Finance et assurances	-3,2	16,1	16,6	20,8	19,3	14,4	27,4	31,4	26,0	21,9	4,6	396	379	382	370	351	170,4	220,1	222,5	133,4	107,2
Services immobiliers, de location et de location à bail	5,1	18,7	17,8	21,5	19,7	14,0	24,9	28,8	24,9	20,9	5,0	370	353	348	348	329	160,6	185,5	201,5	116,7	95,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,7	53,5	53,9	65,8	68,7	46,2	23,3	26,3	24,2	19,9	3,8	406	391	387	382	364	479,2	569,6	729,4	409,2	316,5
Gestion de sociétés et d'entreprises	-8,0	6,8	7,4	8,1	9,0	6,0	24,1	26,4	24,6	21,3	2,3	403	394	380	357	358	62,6	75,0	85,9	54,1	42,2
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	3,4	99,1	95,8	112,8	106,0	80,4	23,6	26,3	23,9	20,3	2,4	349	341	334	331	318	751,3	856,1	961,2	607,5	504,3
Services d'enseignement	18,5	149,3	126,0	149,0	135,2	128,7	13,6	14,6	11,0	10,3	3,2	400	387	382	372	364	615,7	664,9	599,3	461,3	428,1

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 (%)		(M\$)		Écart (%)		(M\$)					
	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2011-2012	2009-2010	2008-2009	2007-2008			
Soins de santé et assistance sociale	2,3	55,5	54,3	53,0	45,8	43,2	-7,5	23,0	24,8	21,3	19,3	2,9	353	343	337	329	314	-5,9	400,3	425,5	349,6	254,2	236,2	
Arts, spectacles et loisirs	-1,3	34,1	34,6	37,1	32,3	30,2	-7,5	21,5	23,2	21,4	19,3	3,0	337	328	321	315	305	-9,1	230,7	253,9	243,2	185,2	172,3	
Hébergement et services de restauration	-4,6	73,1	76,7	83,3	75,4	67,2	-6,4	s.o.	24,4	26,0	24,1	5,0	300	285	282	282	270	-9,5	505,7	558,8	572,3	409,0	379,2	
Autres services	-0,8	47,3	47,7	55,8	50,8	43,5	-8,8	23,8	26,1	23,9	21,1	3,8	349	337	329	325	308	-15,8	369,3	438,8	448,2	299,9	272,8	
Administration publique	3,3	76,4	74,0	80,5	66,8	65,0	-7,3	21,6	23,3	20,6	19,0	3,3	400	388	380	370	356	-7,6	602,3	651,9	606,9	438,5	434,4	
Non classées	0,6	43,9	43,6	41,7	33,0	18,6	-7,8	23,8	25,8	23,9	20,7	3,5	356	344	343	341	326	-4,1	325,9	339,9	294,2	166,0	107,5	
Ensemble des industries	1,8	1 422,3	1 396,9	1 616,6	1 642,5	1 294,1	-9,3	21,5	23,8	21,9	18,7	3,4	384	371	367	364	347	-12,9	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7	7 957,6	

Source : 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 2010-2011, 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 (%)		(M\$)									
	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2009-2010	2010-2011	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012		
Taux de chômage régional																								
6,0 % et moins	66,2	182,3	109,7	136,4	433,2	373,8	-17,0	16,8	20,2	19,6	15,4	7,2	396	369	368	367	349	12,6	791,8	2 090,6	2 247,2	1 746,0		
6,1 %-7,0 %	38,7	164,0	118,2	137,1	294,4	320,9	-14,9	18,9	22,2	21,5	17,2	-1,1	379	384	372	364	348	25,8	853,6	1 695,7	2 001,9	1 686,7		
7,1 %-8,0 %	-26,8	165,3	225,9	180,6	395,5	175,4	-11,7	20,1	22,8	21,2	19,0	1,7	375	368	375	358	342	-32,4	1 884,0	2 309,4	1 697,6	1 067,3		
8,1 %-9,0 %	39,5	463,5	332,2	217,7	129,3	56,2	-16,4	20,2	24,2	23,1	18,6	3,1	379	368	366	363	359	65,9	1 877,9	1 812,0	627,4	583,6		
9,1 %-10,0 %	-33,8	138,6	209,4	448,2	48,8	71,5	-1,4	23,6	24,0	22,6	20,5	6,7	388	364	363	379	347	-61,2	2 975,2	2 149,8	364,5	489,9		
10,1 %-11,0 %	-42,8	64,7	113,1	123,2	90,9	83,6	-11,4	21,5	24,2	23,6	21,7	1,9	386	379	363	374	352	-27,0	699,5	957,9	657,0	479,3		
11,1 %-12,0 %	-39,6	49,0	81,1	103,4	26,2	19,0	0,6	22,7	22,5	21,2	20,3	3,7	393	379	374	368	365	-28,2	747,3	533,6	163,1	192,2		
12,1 %-13,0 %	-34,1	26,5	40,2	60,5	47,5	41,7	-0,4	24,4	24,5	23,1	21,9	7,2	398	371	366	366	343	-48,0	468,6	499,0	250,6	379,4		
13,1 %-14,0 %	4,1	20,1	19,3	39,3	15,6	31,7	16,9	27,8	23,8	25,8	25,7	7,5	392	365	382	360	347	-27,6	188,0	247,1	239,0	166,1		
14,1 %-15,0 %	-1,0	20,3	20,5	24,0	48,4	22,1	-0,4	26,3	26,4	26,5	25,0	-0,8	381	384	363	351	339	14,7	208,7	360,8	272,8	301,8		
15,1 %-16,0 %	4,2	30,1	28,9	32,5	16,9	0,5	-3,0	26,1	27,0	26,6	27,3	2,2	381	372	364	365	421	11,2	306,6	217,9	108,8	1,9		
16,1 % et plus	-0,6	97,9	98,5	113,6	95,8	97,6	-2,7	27,9	28,7	29,0	27,3	4,0	389	374	364	360	341	-0,5	1 015,7	1 020,7	858,8	863,3		
Heures assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent⁴																								
420-559 heures	-19,4	19,5	24,2	29,8	19,9	20,9	0,2	28,3	28,2	28,6	27,9	2,3	293	287	288	272	262	-17,6	173,6	210,7	204,6	140,7	151,5	
560-699 heures	-7,2	67,5	72,7	81,9	56,0	49,3	-4,9	22,9	24,1	24,3	23,9	2,2	324	317	314	310	300	-14,7	491,7	576,1	550,1	374,7	359,2	
700-839 heures	-0,3	101,8	102,1	106,2	93,4	88,1	-9,4	21,1	23,3	21,2	19,5	1,5	334	329	325	315	308	-9,3	691,5	762,4	746,6	554,5	528,8	
840-979 heures	-3,5	129,9	134,6	146,2	133,6	118,1	-8,1	21,5	23,4	21,7	19,3	3,0	346	337	331	323	312	-11,8	915,8	1 037,8	1 060,2	783,1	712,6	
980-1 119 heures	1,4	140,8	138,8	152,4	147,5	129,9	-7,8	20,6	22,3	20,7	18,4	2,9	358	348	340	334	323	-6,6	962,4	1 030,7	1 110,8	832,3	739,0	
1 120-1 259 heures	0,7	135,9	135,0	147,5	142,9	126,0	-5,9	19,8	21,1	19,8	17,3	2,8	371	361	353	345	333	-7,6	903,4	978,0	1 046,1	776,7	689,9	
1 260-1 399 heures	4,4	129,3	123,8	137,9	139,8	116,5	-6,3	19,3	20,6	19,3	16,5	4,0	388	373	367	358	350	-6,8	842,0	903,6	989,1	739,3	628,3	
1 400-1 539 heures	6,5	125,0	117,4	131,0	131,2	112,7	-8,5	19,1	20,9	19,6	16,5	4,2	398	382	377	369	359	-7,7	815,6	883,8	974,1	707,7	599,6	
1 540-1 679 heures	6,1	115,7	109,0	122,9	129,5	101,5	-7,9	20,2	22,0	20,6	17,2	3,5	402	388	382	376	360	-10,8	796,7	893,1	1 018,4	699,5	571,1	
1 680-1 819 heures	3,6	114,7	110,7	129,0	137,8	103,1	-11,0	21,7	24,4	22,4	18,4	2,7	406	395	387	378	368	-12,5	914,7	1 045,4	1 201,3	793,9	644,9	
1 820 heures et plus	4,0	342,1	328,8	431,8	510,8	327,9	-11,6	24,0	27,2	24,0	19,9	3,2	424	411	407	400	383	-19,4	3 200,3	3 971,4	5 140,8	3 086,5	2 332,9	
Canada	1,8	1 422,3	1 396,9	1 616,6	1 642,5	1 294,1	-9,3	s.o.	21,5	23,8	21,9	18,7	3,4	384	371	367	364	347	-12,9	10 707,8	12 294,4	9 488,7	7 957,6	

Source : 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 2010-2011, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

³ Tienent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.

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					
	2011-2012	△ ⁵	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%) 2009-2010- 2010-2011	(semaines)				
										2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Région de l'assurance-emploi														
Terre-Neuve-et-Labrador														
St. John's	6,5	-0,9	-0,3	10 560	10 590	11 780	11 450	10 660	-3,3	s.o.	21,9	22,6	21,9	19,8
Terre-Neuve-et-Labrador	17,8	-1,5	-1,2	56 870	57 570	61 500	62 640	59 980	-2,4		28,8	29,5	29,9	27,9
Île-du-Prince-Édouard														
Île-du-Prince-Édouard	11,6	0,0	-1,0	18 380	18 570	19 370	18 590	17 670	0,0	s.o.	24,9	24,9	24,3	23,3
Nouvelle-Écosse														
Est de la Nouvelle-Écosse	16,3	0,6	2,3	23 340	22 820	23 000	23 860	22 550	-3,9	s.o.	27,6	28,8	27,1	25,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10,0	-0,9	0,7	31 290	31 080	32 770	32 970	29 280	0,0		24,6	24,6	22,9	22,4
Halifax	6,1	-0,2	8,3	13 740	12 690	13 730	13 190	11 180	-10,1		20,4	22,7	20,4	17,4
Nouveau-Brunswick														
Fredericton-Moncton-Saint John	7,1	0,0	3,4	20 710	20 020	19 830	18 430	16 720	-6,7	s.o.	19,9	21,3	18,7	15,9
Madawaska-Charlotte ⁶	11,3	0,2	5,8	13 500	12 760	13 980	13 910	13 420	1,9		23,2	22,8	23,0	21,6
Restigouche-Albert	15,1	0,9	-1,3	41 210	41 750	42 490	42 760	41 950	0,4		26,4	26,3	26,9	24,9
Québec														
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	13,7	-2,3	-0,4	26 490	26 590	27 790	27 920	27 280	0,2	s.o.	27,2	27,2	27,4	27,4
Québec	5,4	0,3	3,5	35 740	34 530	37 710	38 590	34 240	-8,2		16,3	17,8	16,2	13,7
Trois-Rivières	8,5	-0,5	2,7	10 220	9 950	10 720	10 510	9 510	0,9		20,9	20,7	19,6	18,3
Québec centre-sud	5,1	-0,2	10,2	11 480	10 420	11 760	13 990	11 930	-13,0		14,4	16,5	16,1	13,4
Sherbrooke	6,8	-1,1	9,6	9 400	8 580	9 640	10 110	9 370	-1,3		18,0	18,2	17,5	14,0
Montréal	7,8	0,6	6,0	32 230	30 400	33 670	35 100	30 380	-12,3		18,0	20,5	19,7	16,8
Montréal	8,4	-0,3	5,0	157 750	150 210	173 440	170 980	148 790	-11,7		20,7	23,4	20,8	17,3
Centre du Québec	8,3	0,0	7,9	81 930	75 920	83 990	88 660	77 520	-3,6		19,6	20,3	19,4	18,8
Nord-Ouest du Québec	9,9	-0,7	-2,9	21 390	22 040	24 890	26 640	24 580	-5,1		21,2	22,4	21,9	21,4
Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord ⁶	9,9	-1,2	0,1	51 040	50 990	54 220	57 330	54 650	-1,6		21,1	21,5	21,7	20,9
Hull	6,7	0,2	9,3	11 520	10 540	10 720	10 790	9 760	-5,2		17,7	18,7	17,1	14,5
Chicoutimi-Jonquière	6,8	-1,2	-3,2	11 170	11 540	12 820	13 130	12 030	-5,8		18,5	19,7	19,6	18,9

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.5 : PRESTATIONS RÉGULIÈRES, SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (SUITE)

	Taux de chômage (%) ¹		Écart (%)	Nouvelles demandes ²					Écart (%)	Durée moyenne ³				
	2011-2012	△ ⁵		2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009		2007-2008	2009-2010-2010-2011	2011-2012	(semaines)	
											2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Région de l'assurance-emploi														
Ontario														
Ottawa	5,7	-0,7	13,5	21 380	18 840	21 620	19 860	16 620	-12,8	s.o.	19,6	22,5	19,4	15,9
Est de l'Ontario	8,5	-0,4	8,3	19 130	17 660	18 880	19 560	16 390	-5,0		21,1	22,2	19,5	16,6
Kingston	6,6	0,6	10,8	4 420	3 990	4 550	4 390	3 680	-16,3		17,9	21,4	17,6	15,8
Centre de l'Ontario	8,7	-0,6	11,0	47 260	42 590	50 680	53 450	38 640	-11,9		20,7	23,4	20,4	16,3
Oshawa	8,2	-1,7	15,8	12 410	10 720	13 100	16 280	14 190	-15,4		21,5	25,4	20,9	15,7
Toronto	8,4	-0,6	2,6	148 580	144 840	180 530	193 090	130 750	-14,6		23,6	27,7	24,1	19,2
Hamilton	6,2	-1,3	1,3	20 970	20 710	23 430	27 650	18 030	-15,6		20,8	24,6	21,8	16,8
St. Catharines	8,4	-1,0	4,5	16 880	16 150	19 720	21 960	16 460	-15,5		20,9	24,7	21,3	16,7
London	9,0	0,4	4,2	14 490	13 900	17 230	21 340	14 440	-12,9		20,6	23,6	21,2	16,9
Niagara	10,1	-0,4	8,5	13 940	12 850	15 310	17 480	11 520	-11,2		22,4	25,2	23,5	17,8
Windsor	10,3	-1,2	-10,9	11 740	13 180	15 260	24 440	16 510	-14,7		19,8	23,2	22,1	15,9
Kitchener	6,8	-0,9	5,1	15 150	14 420	17 740	22 350	14 170	-16,6		20,7	24,8	23,0	16,8
Huron	8,2	-1,6	5,7	14 380	13 600	16 610	20 810	13 690	-12,9		21,0	24,1	22,5	17,2
Ontario centre-sud	6,2	-1,5	2,9	15 010	14 580	18 130	25 590	14 130	-15,4		18,9	22,3	20,4	16,1
Sudbury	6,6	-2,6	-3,7	5 710	5 930	10 610	7 480	5 660	-15,0		20,0	23,6	21,0	16,6
Thunder Bay	6,9	0,4	12,3	4 840	4 310	5 550	6 120	5 220	-27,7		15,9	22,1	19,5	17,2
Nord de l'Ontario	12,1	0,0	3,3	29 960	28 990	34 880	34 920	28 570	-4,7	22,9	24,0	23,9	21,2	
Manitoba														
Winnipeg	5,8	0,1	6,2	21 050	19 820	23 230	21 190	16 610	-9,1	s.o.	17,4	19,2	17,1	14,3
Sud du Manitoba	6,1	0,4	2,7	10 550	10 270	11 500	10 790	8 910	-12,3		16,0	18,2	16,8	13,8
Nord du Manitoba	28,1	-0,8	3,5	7 490	7 240	7 930	7 550	6 600	-2,5		26,3	27,0	25,5	24,4
Saskatchewan														
Regina	4,7	0,0	5,1	4 110	3 910	5 130	3 920	3 430	-15,0	s.o.	16,2	19,0	15,6	13,5
Saskatoon	5,8	0,3	0,3	6 560	6 540	7 360	6 250	4 880	-11,3		17,2	19,4	16,6	13,9
Sud de la Saskatchewan	6,5	-0,4	-3,2	8 210	8 480	10 180	9 530	8 010	-11,8		17,4	19,7	17,9	14,5
Nord de la Saskatchewan	17,8	0,1	-1,3	10 400	10 540	12 540	12 400	10 390	-1,7		24,2	24,6	24,4	21,6

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					
	2011-2012	△ ⁵	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%) 2009-2010- 2010-2011	2011-2012	(semaines)			
											2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Région de l'assurance-emploi														
Alberta														
Calgary	5,7	-1,1	-11,9	26 080	29 610	42 560	34 410	15 280	-19,1	s.o.	19,9	24,6	22,4	14,5
Edmonton	5,7	-1,1	-10,8	29 490	33 060	39 990	32 840	17 740	-16,2		19,1	22,8	19,8	13,6
Nord de l'Alberta	8,9	-0,6	-4,2	8 310	8 670	11 270	9 710	6 260	-11,1		20,9	23,5	21,5	17,2
Sud de l'Alberta	6,4	-0,8	-7,8	22 790	24 720	37 090	28 940	17 580	-18,2		18,6	22,7	21,2	14,7
Colombie-Britannique														
Intérieur sud de la Colombie-Britannique	8,7	-1,2	-3,4	33 070	34 220	39 120	39 620	27 390	-9,6	s.o.	21,6	23,9	21,3	16,0
Abbotsford	9,2	0,8	-1,3	8 570	8 680	9 490	8 640	5 990	-10,0		20,8	23,1	20,3	15,2
Vancouver	7,3	-0,3	-4,5	63 510	66 490	78 510	69 010	44 800	-11,3		22,2	25,1	22,1	16,9
Victoria	6,8	0,1	0,1	9 190	9 180	10 400	9 290	5 590	-14,1		19,8	23,0	20,4	14,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	9,3	1,0	-4,7	23 510	24 670	26 700	28 990	19 330	-11,3		20,1	22,7	20,6	16,2
Nord de la Colombie-Britannique	11,2	-0,2	-2,9	18 460	19 010	24 940	26 150	19 420	-8,4		22,5	24,5	22,7	19,8
Territoires⁷														
Yukon	25,0	0,0	-3,7	2 060	2 140	2 180	2 120	1 770	-14,8	s.o.	22,6	26,6	25,8	21,7
Territoires du Nord-Ouest	25,0	0,0	2,4	1 720	1 680	1 910	1 810	1 370	-2,1		27,4	28,0	28,3	25,5
Nunavut	25,0	0,0	-16,2	930	1 110	930	990	590	3,5		29,2	28,2	29,3	25,5
Canada	8,0	-0,5	1,8	1 422 270	1 396 860	1 616 610	1 642 470	1 294 060	-9,3	s.o.	21,5	23,8	21,9	18,7

ANNEXE 2.5 : PRESTATIONS RÉGULIÈRES, SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (SUITE)

	Prestations hebdomadaires moyennes ⁴						Montants versés ⁴					
	Écart (%)	(\$)					Écart (%)	(M\$)				
	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Région de l'assurance-emploi												
Terre-Neuve-et-Labrador												
St. John's	4,1	403	387	374	364	345	-8,0	82,2	89,4	96,1	72,7	70,7
Terre-Neuve-et-Labrador	4,3	384	369	357	352	335	0,2	600,6	599,6	658,3	562,8	524,1
Île-du-Prince-Édouard												
Île-du-Prince-Édouard	3,2	373	362	359	353	339	0,5	162,2	161,5	162,0	143,5	134,5
Nouvelle-Écosse												
Est de la Nouvelle-Écosse	3,4	384	371	364	355	337	2,8	230,0	223,8	233,6	199,0	184,6
Ouest de la Nouvelle-Écosse	4,5	371	355	348	343	329	1,2	260,4	257,2	269,7	221,0	204,2
Halifax	3,8	366	352	345	340	325	-2,0	93,2	95,1	100,5	73,3	60,6
Nouveau-Brunswick												
Fredericton-Moncton-Saint John	3,7	356	343	340	337	321	-3,8	132,3	137,5	130,0	89,5	80,9
Madawaska-Charlotte ⁶	2,3	367	358	356	352	344	1,3	105,3	104,0	112,8	96,2	91,9
Restigouche-Albert	3,4	379	367	358	353	340	3,0	400,2	388,5	409,2	355,1	342,7
Québec												
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3,3	392	379	369	361	348	0,4	263,9	262,8	275,6	256,0	251,6
Québec	4,5	386	369	365	354	341	-14,1	193,8	225,6	213,5	167,2	153,9
Trois-Rivières	3,6	390	377	371	369	351	-6,2	73,0	77,8	72,8	64,1	54,5
Québec centre-sud	4,3	372	356	351	344	329	-8,2	53,0	57,7	69,8	59,1	49,2
Sherbrooke	3,4	370	358	357	343	331	-8,0	50,3	54,7	60,2	45,1	42,4
Montréal	3,8	370	356	351	347	338	-9,7	190,2	210,7	235,8	187,6	164,4
Montréal	3,5	370	357	353	345	335	-15,3	1 052,5	1 242,3	1 317,2	915,6	851,9
Centre du Québec	4,0	389	374	369	360	348	-0,9	555,8	560,6	611,7	517,8	475,3
Nord-Ouest du Québec	4,6	407	389	379	376	361	-7,0	171,6	184,5	213,3	188,5	180,7
Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord ⁶	4,2	399	383	376	366	356	-0,7	397,3	400,3	431,2	396,2	382,5
Hull	2,5	388	378	375	364	356	-6,6	68,6	73,5	68,2	52,6	46,4
Chicoutimi-Jonquière	3,9	395	380	371	363	357	-9,5	74,7	82,6	89,4	79,3	72,8

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.5 : PRESTATIONS RÉGULIÈRES, SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (SUITE)

	Prestations hebdomadaires moyennes ⁴						Montants versés ⁴					
	Écart (%)	(\$)					Écart (%)	(M\$)				
	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Région de l'assurance-emploi												
Ontario												
Ottawa	5,1	391	372	375	373	354	-13,6	144,0	166,6	163,0	105,0	92,2
Est de l'Ontario	3,9	372	358	354	353	336	-5,3	131,0	138,4	139,4	103,1	88,8
Kingston	4,9	376	358	366	355	336	-13,3	26,4	30,4	31,2	20,9	17,2
Centre de l'Ontario	3,9	373	359	353	358	347	-9,7	320,3	354,6	413,3	273,9	193,8
Oshawa	3,1	407	395	390	394	381	-19,9	89,2	111,4	140,8	91,7	64,2
Toronto	2,5	379	370	367	364	350	-20,2	1 236,9	1 550,7	1 855,3	1 119,0	820,2
Hamilton	2,8	381	371	367	370	354	-22,3	145,3	186,9	232,7	139,4	107,1
St. Catharines	4,0	363	349	353	356	338	-18,4	113,8	139,4	170,0	108,7	85,0
London	4,2	377	361	368	370	360	-14,0	105,1	122,2	161,4	112,7	80,4
Niagara	3,6	396	382	376	375	346	-12,3	109,1	124,4	158,7	92,2	64,1
Windsor	3,3	401	389	373	389	367	-17,6	90,4	109,7	175,4	130,5	83,6
Kitchener	4,0	383	368	366	371	361	-17,1	110,9	133,9	191,1	116,4	78,8
Huron	1,5	396	390	380	378	355	-11,7	110,0	124,5	169,6	108,2	83,4
Ontario centre-sud	3,5	381	368	367	374	352	-23,5	96,4	125,9	176,0	126,7	75,9
Sudbury	1,7	384	377	391	379	366	-34,0	40,8	61,8	88,7	39,6	34,6
Thunder Bay	2,7	396	386	384	387	370	-21,5	26,9	34,3	49,3	32,8	33,4
Nord de l'Ontario	4,0	402	387	381	379	361	-8,3	251,3	274,0	327,8	233,3	202,7
Manitoba												
Winnipeg	3,1	370	359	353	349	332	-15,4	121,1	143,1	146,0	93,2	75,7
Sud du Manitoba	1,2	362	358	351	345	323	-13,4	56,6	65,4	71,7	48,2	39,9
Nord du Manitoba	5,0	382	364	364	356	338	-1,3	70,1	71,0	74,5	57,0	52,7
Saskatchewan												
Regina	4,6	402	384	379	375	348	-22,2	23,4	30,1	31,5	17,8	17,1
Saskatoon	3,8	400	385	378	365	347	-21,4	40,6	51,6	47,8	26,8	23,8
Sud de la Saskatchewan	4,9	387	369	367	369	334	-18,2	51,3	62,7	72,7	45,4	39,2
Nord de la Saskatchewan	5,4	402	381	378	379	363	-10,1	95,8	106,6	123,4	85,0	84,4

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.5 : PRESTATIONS RÉGULIÈRES, SELON LA RÉGION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (SUITE)

	Prestations hebdomadaires moyennes ⁴						Montants versés ⁴					
	Écart (%)	(\$)					Écart (%)	(M\$)				
	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Région de l'assurance-emploi												
Alberta												
Calgary	2,1	414	406	399	399	378	-31,6	212,1	310,1	448,7	138,1	81,6
Edmonton	2,7	425	414	404	402	379	-29,3	220,5	311,8	376,8	131,2	89,5
Nord de l'Alberta	4,7	438	419	416	413	388	-21,9	71,1	91,0	114,6	48,4	41,1
Sud de l'Alberta	3,1	406	394	391	391	368	-31,9	160,7	235,9	344,5	118,6	88,4
Colombie-Britannique												
Intérieur sud de la Colombie-Britannique	3,9	383	368	367	372	357	-17,1	247,5	298,5	342,6	203,9	132,9
Abbotsford	3,8	335	323	331	329	304	-6,8	58,2	62,5	69,0	37,3	27,4
Vancouver	3,4	374	362	368	364	342	-26,0	476,8	644,7	681,8	331,3	239,6
Victoria	-0,4	379	381	373	368	356	-16,1	62,9	75,0	85,0	45,3	27,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	3,0	379	368	368	381	375	-15,8	171,9	204,2	230,5	149,7	107,5
Nord de la Colombie-Britannique	4,4	417	399	392	401	385	-20,6	156,7	197,3	246,6	173,1	128,8
Territoires⁷												
Yukon	3,0	445	432	420	415	388	0,4	20,7	20,6	25,2	17,3	14,7
Territoires du Nord-Ouest	1,8	448	440	428	423	393	-6,3	19,5	20,8	24,1	15,9	13,5
Nunavut	0,9	433	430	427	414	389	-11,1	11,3	12,7	11,3	9,0	6,6
Canada	3,4	384	371	367	364	347	-12,9	10 707,8	12 294,4	14 042,4	9 488,7	7 957,6

Nota : 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 7,4 % indiqué au chapitre 1 et à l'annexe 1 aurait été de 8,0 %.

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

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 2010-2011, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.

⁵ Écart en points de pourcentage entre 2010-2011 et 2011-2012.

⁶ 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*.

⁷ 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

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ² (semaines)					Prestations hebdomadaires moyennes ³ (\$)					Montants versés ³ (M\$)											
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	Écart (%) 2009-2010- 2010-2011	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008							
		2011- 2012	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009		2007- 2008	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009		2007- 2008	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009		2007- 2008										
Province/territoire																											
Terre-Neuve-et- Labrador	10,2	12 442	11 295	12 070	13 569	13 920	19,9	20,7	20,5	20,6	-3,7	19,9	20,7	20,5	20,6	5,5	440	417	399	404	395	14,3	105,8	92,5	100,0	107,1	106,7
Île-du-Prince- Édouard	-1,6	2 968	3 015	3 104	3 220	3 327	19,6	19,6	19,5	19,7	-0,1	19,6	19,6	19,5	19,7	2,9	449	436	421	415	406	-0,2	23,8	23,9	24,7	25,2	25,8
Nouvelle-Écosse	1,0	5 611	5 558	5 563	5 518	5 744	19,6	19,6	19,1	19,2	0,0	19,6	19,6	19,1	19,2	2,9	444	432	418	407	401	6,3	49,9	47,0	46,1	43,4	44,5
Nouveau-Brunswick	2,6	2 788	2 718	2 806	2 871	3 054	19,6	19,5	19,3	19,1	0,7	19,6	19,5	19,3	19,1	3,3	454	440	428	419	404	11,3	25,8	23,2	24,4	23,4	23,7
Québec	1,4	1 499	1 478	1 565	1 601	1 639	19,7	19,4	19,4	19,8	1,3	19,7	19,4	19,4	19,8	3,2	459	445	431	421	409	10,0	12,8	11,6	11,8	11,8	11,5
Ontario	7,8	97	90	80	66	80	20,5	20,1	20,2	21,1	2,1	20,5	20,1	20,2	21,1	2,5	404	394	390	360	363	2,0	1,0	1,0	0,8	0,7	0,6
Manitoba	-13,2	775	893	927	809	830	22,8	22,8	23,5	23,3	-0,2	22,8	22,8	23,5	23,3	1,6	377	371	376	382	368	-14,2	7,9	9,2	9,1	8,9	8,4
Saskatchewan	-11,8	120	136	155	111	112	24,7	23,2	24,4	24,0	6,5	24,7	23,2	24,4	24,0	-7,1	342	368	351	354	304	4,0	0,5	0,5	0,6	0,3	0,4
Alberta	0,0	25	25	22	24	32	22,0	20,8	19,2	19,1	5,7	22,0	20,8	19,2	19,1	1,9	429	421	387	391	386	180,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,5
Colombie- Britannique	-4,6	3 142	3 294	2 969	2 701	3 098	23,0	22,8	22,9	22,4	1,0	23,0	22,8	22,9	22,4	0,9	415	411	393	368	351	-4,2	31,0	32,4	27,0	24,9	26,7
Nunavut	33,3	28	21	27	28	23	16,6	19,1	17,4	19,4	-13,1	16,6	19,1	17,4	19,4	7,5	458	426	411	404	395	-41,7	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2
Territoires du Nord-Ouest	11,1	10	9	7	10	7	20,0	25,3	25,5	25,1	-20,8	20,0	25,3	25,5	25,1	-0,5	398	399	409	384	339	0,0	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1
Yukon	0,0	1	1	3	1	0	19,0	25,7	14,0	0,0	-26,0	19,0	25,7	14,0	0,0	-2,0	448	457	384	353	s.o.	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe																											
Hommes	2,6	24 298	23 672	24 282	24 963	26 049	19,9	20,1	19,8	19,9	-1,2	19,9	20,1	19,8	19,9	3,6	443	428	413	408	397	7,1	214,3	200,1	202,5	200,5	202,8
Femmes	7,1	5 208	4 861	5 016	5 566	5 817	s.o.	22,0	22,2	22,2	-0,6	22,0	22,2	22,2	22,2	4,8	421	401	384	386	377	7,7	44,8	41,6	42,6	45,7	46,1
Âge																											
15 à 24 ans (jeunes)	11,7	1 361	1 218	1 267	1 414	1 507	20,2	20,2	19,9	19,7	-0,1	20,2	20,2	19,9	19,7	3,8	421	405	395	384	377	23,7	11,3	9,1	11,2	11,0	11,7
25 à 44 ans	0,6	9 697	9 639	10 375	11 340	12 548	19,6	19,9	19,8	19,8	-1,6	19,6	19,9	19,8	19,8	3,5	441	426	412	407	397	0,9	84,8	84,0	88,6	94,8	103,1
45 à 54 ans	2,2	9 232	9 029	9 277	9 539	9 795	s.o.	20,1	20,4	20,2	-1,6	20,1	20,4	20,2	20,4	4,0	444	427	412	407	395	10,0	83,0	75,5	75,9	74,5	72,5
55 ans et plus (travailleurs âgés)	6,6	9 216	8 647	8 379	8 236	8 016	21,2	21,3	21,1	21,2	-0,6	21,2	21,3	21,1	21,2	3,9	435	419	400	399	389	9,6	80,1	73,1	69,4	65,9	61,6
Canada	3,4	29 506	28 533	29 298	30 529	31 866	s.o.	20,3	20,5	20,3	-1,1	s.o.	20,3	20,5	20,3	3,8	439	423	408	404	393	7,2	259,2	241,7	245,1	246,2	248,9

Source : 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 2010-2011, 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

Province/territoire	Nouvelles demandes ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³											
	Écart (%)		2010-2011			2008-2009			2007-2008			Écart (%)		2008-2009			2007-2008					
	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008				
		(\$)			(\$)			(\$)					(M\$)			(M\$)						
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,1	46 330	46 380	49 150	49 810	50 950	409	394	379	377	363	4,0	409	394	379	377	363	468,5	453,3	487,2	446,2	439,5
Île-du-Prince-Édouard	-0,1	12 290	12 300	12 520	12 670	12 620	400	393	383	377	363	1,7	400	393	383	377	363	112,4	109,7	111,0	102,3	103,2
Nouvelle-Écosse	4,1	32 840	31 540	32 880	32 020	31 710	398	387	377	367	358	3,0	398	387	377	367	358	286,2	270,9	276,2	247,3	238,1
Nouveau-Brunswick	0,3	37 690	37 580	38 130	38 040	38 200	392	384	375	367	354	2,0	392	384	375	367	354	346,3	332,4	346,6	305,5	300,3
Québec	6,1	161 520	152 190	166 660	164 870	158 820	406	394	387	378	368	3,0	406	394	387	378	368	1 068,8	1 093,7	1 128,7	1 001,7	966,4
Ontario	14,9	87 280	75 970	84 920	86 710	76 830	410	398	393	388	375	3,0	410	398	393	388	375	485,7	493,0	528,0	419,6	357,9
Manitoba	17,8	11 170	9 480	11 040	10 080	10 220	388	376	372	365	353	3,1	388	376	372	365	353	65,3	66,3	66,6	55,5	54,0
Saskatchewan	6,0	8 110	7 650	8 830	8 490	8 450	405	392	382	372	355	3,4	405	392	382	372	355	51,8	52,7	54,5	46,5	45,9
Alberta	25,4	11 240	8 960	10 350	10 320	9 550	433	423	409	397	383	2,4	433	423	409	397	383	66,5	68,2	70,8	50,3	44,0
Colombie-Britannique	18,1	32 230	27 300	31 310	29 240	28 840	396	386	383	376	364	2,5	396	386	383	376	364	200,3	211,0	207,5	164,2	153,1
Nunavut	22,2	110	90	130	150	70	454	437	437	430	413	4,0	454	437	437	430	413	1,2	0,8	1,4	1,0	0,6
Territoires du Nord-Ouest	-7,1	260	280	250	300	250	450	447	441	431	418	0,6	450	447	441	431	418	3,0	3,2	3,5	3,0	2,6
Yukon	9,7	680	620	550	490	520	449	442	432	419	s.o.	1,6	449	442	432	419	s.o.	6,3	5,6	5,6	5,3	4,5

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.7 : PRESTATAIRES SAISONNIERS¹ (SUITE)

	Nouvelles demandes ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³							
	Écart (%)		2010-2011-2011-2012			Écart (%)		2010-2011-2011-2012			Écart (%)		2010-2011-2011-2012					
	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012			
Sexe																		
Hommes	3,7	279 440	269 440	283 960	284 760	272 210	2,7	430	419	409	403	391	0,4	2 264,4	2 255,6	2 392,6	2 065,6	1 956,1
Femmes	15,2	162 300	140 880	162 750	158 430	154 820	4,9	362	345	343	334	323	-0,8	898,0	905,3	895,0	782,9	754,1
Âge																		
15 à 24 ans (jeunes)	7,7	13 540	12 570	12 470	12 530	11 910	3,0	420	408	397	388	374	3,6	97,5	94,1	99,0	85,7	81,2
25 à 44 ans	4,1	162 280	155 900	170 350	174 430	171 500	3,2	420	407	398	390	378	-1,9	1 146,9	1 169,3	1 272,3	1 123,7	1 109,6
45 à 54 ans	6,5	138 910	130 420	148 140	146 630	142 950	3,1	403	391	384	376	364	-2,6	988,4	1 014,6	1 055,1	920,9	874,0
55 ans et plus (travailleurs âgés)	14,0	127 010	111 440	115 760	109 600	100 680	3,5	387	374	368	361	349	5,3	929,4	882,9	861,2	718,2	645,5
Demandes d'assurance-emploi																		
Prestations régulières	8,0	412 230	381 790	417 410	412 660	395 160	2,8	402	391	384	376	364	-0,5	2 903,2	2 919,2	3 042,5	2 602,3	2 461,3
Prestations de pêcheur	3,4	29 510	28 530	29 300	30 530	31 870	3,8	439	423	408	404	393	7,2	259,2	241,7	245,1	246,2	248,9
Canada	7,7	441 740	410 320	446 710	443 190	427 030	2,9	404	393	386	378	366	0,0	3 162,3	3 160,9	3 287,6	2 848,5	2 710,2

Source : 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

Province/territoire	Nouvelles demandes ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³							
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Terre-Neuve-et-Labrador	8,0	11 600	10 740	11 210	10 790	10 820	4,5	373	357	344	331	312	3,7	86,0	82,9	79,4	71,8	65,4
Île-du-Prince-Édouard	9,1	5 860	5 370	5 210	5 300	4 690	4,4	367	351	355	341	327	15,1	33,6	29,2	30,4	26,8	24,8
Nouvelle-Écosse	2,7	22 070	21 480	20 770	22 060	20 830	4,0	362	348	336	333	318	7,3	154,9	144,3	148,7	143,3	130,3
Nouveau-Brunswick	-2,3	24 780	25 360	24 910	25 100	24 640	2,9	363	353	340	329	320	5,3	150,1	142,6	142,4	134,6	123,2
Québec	4,9	101 220	96 480	99 470	99 130	97 810	3,1	350	340	331	323	313	5,0	315,0	300,0	301,5	282,2	273,6
Ontario	2,3	185 310	181 220	186 340	188 090	183 880	2,4	375	366	357	349	337	1,3	1 939,9	1 915,4	1 924,3	1 829,0	1 738,1
Manitoba	-2,2	18 450	18 870	19 250	19 140	17 750	1,6	356	350	340	330	323	4,2	172,2	165,2	170,8	153,4	150,1
Saskatchewan	-3,3	13 780	14 250	14 490	14 210	13 530	3,8	374	360	348	340	322	3,1	152,1	147,5	143,6	134,6	118,7
Alberta	-0,6	50 660	50 990	52 420	52 210	48 860	2,7	387	377	372	361	347	1,9	604,7	593,4	611,1	551,1	497,4
Colombie-Britannique	0,0	72 700	72 720	74 440	76 890	72 520	2,2	362	354	346	340	332	2,2	650,6	636,6	634,8	603,0	558,8
Nunavut	-12,5	420	480	470	500	310	4,4	449	430	422	379	369	9,3	5,9	5,4	5,8	3,4	4,5
Territoires du Nord-Ouest	19,2	930	780	680	610	620	2,6	451	439	416	416	406	26,9	11,8	9,3	7,9	6,7	7,5
Yukon	35,8	720	530	640	540	480	-1,0	437	441	421	402	379	4,4	7,1	6,8	6,2	4,8	5,4

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.8 : PRESTATIONS SPÉCIALES¹ (SUITE)

	Nouvelles demandes ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³					
	Écart (%)	2010-2011-2011-2012				Écart (%)	2010-2011-2011-2012				Écart (%)	2010-2011-2011-2012				
	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	
Sexe																
Hommes	2,8	165 240	160 700	163 510	168 970	157 480	396	386	376	372	360	704,3	682,6	694,8	645,0	594,1
Femmes	1,4	343 260	338 570	346 790	345 600	339 260	354	345	336	326	315	3 579,5	3 495,8	3 512,4	3 299,7	3 103,6
Âge																
15 à 24 ans (jeunes)	-5,7	43 110	45 700	48 350	51 530	50 430	288	284	276	271	259	338,4	350,1	383,5	374,6	348,2
25 à 44 ans	0,7	296 570	294 460	301 150	303 000	296 260	384	375	366	357	345	3 331,2	3 252,7	3 255,1	3 045,9	2 864,6
45 à 54 ans	3,2	91 260	88 460	91 060	93 510	88 080	365	355	345	340	325	338,9	325,6	326,1	309,3	285,6
55 ans et plus (travailleurs âgés)	9,8	77 560	70 650	69 740	66 530	61 970	352	339	332	326	316	275,3	250,0	242,4	214,8	199,3
Situation d'emploi																
Salariés	1,8	507 880	499 010	510 300	514 570	496 740	368	358	349	341	329	4 277,4	4 177,7	4 207,2	3 944,7	3 697,6
Travailleurs autonomes	138,5	620	260	s.o.	s.o.	s.o.	297	291	s.o.	s.o.	s.o.	6,4	0,7	s.o.	s.o.	s.o.
Canada	1,8	508 500	499 270	510 300	514 570	496 740	368	358	349	341	329	4 283,8	4 178,4	4 207,2	3 944,7	3 697,6

Source : 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

	Nouvelles demandes ¹				Durée moyenne				Prestations hebdomadaires moyennes ²				Montants versés ²											
	Écart (%)	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%)	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%)	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008				
	(semaines)	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008					
Provinces/territoire																								
Terre-Neuve-et-Labrador	10,4	3 080	2 790	3 260	2 790	2 730	0,0	14,3	14,3	14,3	14,4	14,3	3,2	389	375	360	341	317	17,1	15,6	16,5	14,0	12,4	
Île-du-Prince-Édouard	20,8	1 160	960	960	1 030	910	0,9	14,4	14,3	14,1	14,7	14,1	7,2	373	347	360	351	323	6,5	5,2	5,6	4,8	4,4	
Nouvelle-Écosse	-5,4	5 560	5 880	5 580	6 140	5 940	0,3	14,5	14,5	14,4	14,4	14,4	3,7	363	349	341	333	319	3,1	29,8	28,9	28,7	29,5	28,1
Nouveau-Brunswick	3,2	4 840	4 690	4 830	4 970	4 780	0,3	14,5	14,5	14,6	14,4	14,5	2,0	363	355	342	327	320	4,8	26,1	24,9	24,3	23,8	22,6
Québec ³	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	-0,4	83 900	84 270	87 040	87 930	86 830	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	2,1	385	377	368	356	345	0,2	47,1	47,2	47,3	45,5	43,6
Manitoba	-4,2	7 510	7 840	7 760	7 910	7 590	0,4	14,6	14,7	14,7	14,7	14,7	0,8	351	348	338	326	314	0,8	39,4	39,1	39,2	36,7	36,6
Saskatchewan	-1,3	6 790	6 880	7 250	7 070	6 800	-1,1	14,6	14,7	14,7	14,6	14,6	2,4	370	361	343	332	324	0,0	37,5	37,5	36,9	33,8	31,4
Alberta	-2,8	27 390	28 190	28 670	27 920	27 070	-0,1	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	2,4	386	376	370	356	343	0,8	155,1	153,8	157,6	143,0	134,1
Colombie-Britannique	-0,0	26 310	26 320	26 680	26 170	25 120	0,1	14,6	14,6	14,5	14,7	14,6	1,9	368	360	347	342	330	2,6	143,5	139,8	137,7	130,3	122,2
Nunavut	-8,7	210	230	200	240	190	-14,9	12,6	14,8	14,1	14,6	14,8	4,9	455	433	413	356	370	0,0	1,3	1,3	1,3	1,1	1,2
Territoires du Nord-Ouest	10,3	430	390	420	280	260	-2,5	14,6	14,9	14,4	14,1	14,7	4,7	453	433	409	403	402	24,0	3,1	2,5	2,6	1,6	1,7
Yukon	100,0	360	180	280	200	240	3,9	14,7	14,1	14,7	14,5	13,9	-1,7	441	449	415	383	389	66,7	2,0	1,2	1,7	1,0	1,4
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-8,0	19 640	21 340	23 200	25 610	25 460	-0,2	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	1,6	272	268	263	253	242	-5,0	81,0	85,3	93,3	94,5	90,4
25 ans et plus	0,4	147 900	147 280	149 730	147 040	143 000	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	2,0	394	386	376	367	355	2,0	852,6	836,1	831,6	781,7	742,2
Canada	-0,6	167 540	168 620	172 930	172 650	168 460	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	2,2	380	371	361	350	338	1,3	933,6	921,4	924,9	876,2	832,7

Source : 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. Comprennent 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)

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ² (semaines)					Prestations hebdomadaires moyennes ³ (\$)					Montants versés ³ (M\$)									
	Écart (%)		2010-2011		2007-2008		Écart (%)		2010-2011		2007-2008		Écart (%)		2010-2011		2007-2008		Écart (%)		2010-2011		2007-2008		
	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	
Province/territoire																									
Terre-Neuve-et-Labrador	17,3	3 190	2 720	3 300	2 980	2 870	3,1	30,7	29,8	29,1	29,3	28,8	0,9	393	389	373	353	329	-4,0	36,4	37,9	33,6	30,6	28,6	
Île-du-Prince-Édouard	20,8	1 280	1 060	1 020	1 190	950	4,9	27,7	26,4	28,0	27,6	27,9	6,3	386	363	371	358	326	10,0	12,7	11,5	12,5	10,2	9,9	
Nouvelle-Écosse	-1,7	6 400	6 510	6 220	6 710	6 360	1,1	28,5	28,1	28,3	28,3	28,3	3,0	379	368	357	349	335	10,2	71,9	65,2	68,1	66,7	58,3	
Nouveau-Brunswick	-1,9	5 230	5 330	5 260	5 410	5 400	0,3	27,7	27,7	28,4	28,8	27,8	0,1	372	372	358	345	334	1,5	56,7	55,9	56,8	53,8	50,2	
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	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ontario	-0,7	95 520	96 180	99 720	99 050	98 250	0,7	29,5	29,3	29,5	29,8	29,4	1,8	393	386	376	365	353	0,4	1 127,1	1 122,5	1 129,2	1 068,1	1 006,0	
Manitoba	-3,2	8 550	8 830	8 850	9 100	8 610	-0,1	29,7	29,8	29,5	30,4	29,3	1,0	363	360	351	337	328	5,4	97,0	92,0	94,5	84,6	83,2	
Saskatchewan	-1,4	7 510	7 620	7 830	7 810	7 340	3,6	30,6	29,5	30,4	29,5	29,4	2,3	381	373	354	345	335	4,9	90,2	86,0	82,8	79,1	67,0	
Alberta	-2,3	29 170	29 860	30 180	29 700	28 380	-0,1	30,6	30,6	30,8	30,8	30,8	2,0	392	384	378	364	351	2,7	360,3	350,8	359,5	324,6	285,5	
Colombie-Britannique	-0,3	29 080	29 170	28 730	29 040	27 500	0,6	29,6	29,4	29,9	29,6	29,6	1,4	380	374	360	354	343	3,5	337,9	326,6	325,1	299,5	278,4	
Nunavut	-43,3	170	300	200	270	220	26,5	29,2	23,1	28,6	26,1	21,9	2,4	443	433	418	360	369	-2,3	2,8	2,9	2,9	1,9	2,6	
Territoires du Nord-Ouest	23,4	580	470	450	370	340	-2,3	26,5	27,1	24,4	24,5	26,4	4,3	457	438	418	404	410	36,9	6,9	5,0	4,3	4,0	4,4	
Yukon	105,0	410	200	320	250	260	3,1	26,9	26,1	30,6	29,2	30,8	-1,7	442	450	420	397	393	-9,5	3,5	3,9	3,3	2,8	2,8	
Sexe																									
Hommes	-3,0	25 560	26 350	25 590	25 820	24 140	0,6	16,3	16,2	16,7	16,8	17,0	1,5	427	420	407	401	390	0,4	184,6	183,9	183,9	170,7	154,5	
Femmes	-0,2	161 530	161 900	166 490	166 060	162 340	0,3	31,6	31,5	31,6	31,7	31,3	1,9	382	375	365	353	342	2,2	2 018,7	1 976,2	1 988,6	1 855,0	1 722,4	
Âge																									
15 à 24 ans (jeunes)	-6,4	19 890	21 250	23 270	25 330	25 300	0,6	30,3	30,1	30,7	31,0	30,3	0,0	283	283	275	265	255	-3,5	190,1	197,0	221,1	213,0	193,9	
25 ans et plus	0,1	167 200	167 000	168 810	166 550	161 180	0,7	29,6	29,3	29,5	29,7	29,4	1,7	401	394	384	374	363	2,5	2 013,1	1 963,1	1 951,4	1 812,7	1 683,0	
Canada	-0,6	187 090	188 250	192 080	191 880	186 480	0,7	29,6	29,4	29,7	29,8	29,5	1,8	388	382	371	360	348	2,0	2 203,3	2 160,1	2 172,5	2 025,7	1 876,9	

Source : 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 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 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.

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)

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³							
	Écart (%)	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%)	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	Écart (%)	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008			
		2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008				
Provinces/territoire																							
Terre-Neuve-et-Labrador	100,0	20	10	20	10	10	-45,7	19,0	35,0	35,0	0,0	0,0	2,4	468	457	447	435	423	0,2	0,2	0,1	0,2	
Île-du-Prince-Édouard	0,0	30	30	40	30	0	0,0	35,0	35,0	35,0	0,0	0,0	2,0	453	444	447	439	0	0,3	0,5	0,7	0,2	
Nouvelle-Écosse	12,5	90	80	110	140	60	-5,9	24,3	25,9	22,6	32,8	33,0	-8,8	400	439	422	383	387	0,7	0,9	1,6	1,1	
Nouveau-Brunswick	-40,0	30	50	20	70	90	65,2	25,3	15,3	0,0	20,6	26,6	2,7	465	453	287	403	398	0,6	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	0,0	s.o.	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ontario	29,2	930	720	1 040	960	990	-0,5	23,8	23,9	27,2	25,9	27,2	2,3	437	427	429	412	382	8,6	9,3	11,4	11,0	
Manitoba	80,0	90	50	80	170	90	-32,4	23,7	35,0	26,8	29,7	25,8	21,5	449	370	367	415	410	1,0	0,5	1,5	1,6	
Saskatchewan	0,0	40	40	90	70	110	-100,0	0,0	33,0	18,7	22,0	21,6	18,9	430	361	449	399	379	0,1	1,1	0,7	0,7	
Alberta	19,0	250	210	250	230	320	23,3	27,6	22,4	26,0	26,2	27,4	1,3	449	444	426	424	383	3,0	2,4	3,1	3,2	
Colombie-Britannique	-7,1	260	280	300	380	420	2,4	26,3	25,7	28,0	30,7	28,4	-0,8	431	435	405	396	403	2,7	3,2	4,7	4,9	
Nunavut	50,0	90	60	70	40	20	5,8	29,8	28,2	23,0	5,0	20,5	2,8	430	419	431	402	415	1,1	0,8	0,8	0,1	
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	10	0	0	0	10	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	18,0	s.o.	468	0	0	0	423	0,2	0,0	0,0	0,4	
Yukon	-100,0	0	10	10	0	0	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	0	468	457	0	0	0,1	0,1	0,0	0,0	
Sexe																							
Hommes	44,4	520	360	570	520	400	27,4	20,3	15,9	19,6	16,9	18,1	6,0	466	440	444	419	404	3,9	3,6	5,0	4,1	
Femmes	11,9	1 320	1 180	1 460	1 580	1 720	-6,4	26,9	28,7	29,0	30,3	28,7	0,1	426	426	414	404	385	14,8	15,7	20,0	19,6	
Âge																							
15 à 24 ans (jeunes)	-100,0	0	30	10	10	20	-100,0	0,0	35,0	0,0	0,0	25,0	-100,0	0	434	172	435	243	0,1	0,3	0,2	0,1	
25 ans et plus	21,9	1 840	1 510	2 020	2 090	2 100	1,3	25,1	24,8	26,9	26,8	26,8	2,0	437	429	424	408	390	18,6	18,9	24,9	23,5	
Canada	19,5	1 840	1 540	2 030	2 100	2 120	0,4	25,1	25,0	26,9	26,8	26,8	2,0	437	429	422	408	389	18,7	19,2	25,1	23,6	

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).

² 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.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé à des parents adoptifs 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 2.1.12 : PRESTATIONS DE MALADIE

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne					Prestations hebdomadaires moyennes ²					Montants versés ²								
	Écart (%)		(semaines)			Écart (%)		(semaines)			Écart (%)		(\$)			Écart (%)		(M\$)						
	2010-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008				
Province/territoire																								
Terre-Neuve-et-Labrador	7,4	9 250	8 610	8 710	8 630	8 480	2,6	9,5	9,2	9,2	9,5	9,3	5,1	364	346	332	321	302	10,7	32,1	29,0	29,0	27,0	24,1
Île-du-Prince-Édouard	5,7	4 790	4 530	4 350	4 320	3 900	4,1	7,6	7,3	7,5	7,8	8,0	3,7	360	348	348	335	324	16,8	14,0	12,0	11,6	11,6	10,3
Nouvelle-Écosse	5,2	16 700	15 880	15 490	16 280	15 370	-3,4	8,8	9,1	9,1	8,7	9,1	4,9	352	335	323	322	308	6,7	52,2	48,9	50,0	45,7	42,7
Nouveau-Brunswick	-1,8	20 660	21 030	20 570	20 570	20 090	-0,9	8,1	8,2	8,0	8,0	8,0	3,6	359	346	334	323	315	8,8	66,6	61,2	60,6	55,9	49,3
Québec	5,2	100 530	95 590	98 620	98 330	97 100	-0,8	8,7	8,8	8,7	8,8	8,9	3,1	350	340	331	323	312	5,6	313,0	296,5	298,8	279,6	272,0
Ontario	5,0	92 650	88 280	89 920	91 480	88 620	-0,1	10,0	10,0	9,9	9,8	10,0	3,4	352	340	332	328	314	6,1	327,3	308,5	308,4	289,5	280,5
Manitoba	-1,4	10 150	10 290	10 680	10 370	9 430	1,8	9,8	9,6	9,6	9,9	9,8	1,4	344	339	329	317	313	3,5	34,2	33,0	35,1	30,2	29,2
Saskatchewan	-6,0	6 600	7 020	7 110	6 730	6 410	5,9	9,9	9,4	9,9	9,7	9,6	5,9	359	339	333	331	303	6,7	24,1	22,5	23,1	20,8	19,1
Alberta	0,6	22 590	22 450	23 250	23 710	21 600	-0,7	10,0	10,0	10,1	10,1	10,1	3,1	374	363	358	351	338	0,0	85,4	85,4	89,9	79,4	73,3
Colombie-Britannique	-0,3	46 450	46 610	48 600	51 120	47 530	-0,1	10,1	10,1	9,9	10,1	10,2	2,5	345	337	333	328	321	-0,3	164,7	165,3	165,7	166,7	152,1
Nunavut	18,2	130	110	190	170	70	-9,0	9,8	10,8	10,6	7,2	9,7	8,6	465	428	422	385	340	38,9	0,6	0,5	0,8	0,4	0,3
Territoires du Nord-Ouest	2,9	350	340	230	230	250	2,1	10,0	9,8	11,0	10,3	9,4	1,0	438	434	417	435	408	-5,7	1,5	1,6	1,0	1,0	1,0
Yukon	2,8	370	360	350	280	270	-0,1	9,4	9,4	8,1	10,6	7,6	-2,0	428	436	419	405	370	2,4	1,5	1,5	1,2	1,0	1,1
Sexe																								
Hommes	3,9	138 380	133 220	136 290	141 760	131 950	-0,3	9,1	9,1	8,9	9,1	9,1	3,1	390	379	370	367	355	4,4	512,9	491,5	502,6	466,9	433,7
Femmes	2,6	192 840	187 880	191 780	190 460	187 170	-0,2	9,6	9,6	9,6	9,6	9,7	3,3	326	316	308	298	288	5,2	604,3	574,5	572,5	541,9	521,2
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-5,0	26 560	27 960	28 560	29 760	28 940	1,0	8,4	8,3	8,2	8,5	8,4	2,5	289	282	275	273	259	-0,3	67,0	67,2	68,7	66,8	63,6
25 à 44 ans	1,5	140 480	138 460	142 930	146 700	144 100	-0,1	9,1	9,1	9,0	9,1	9,2	2,9	359	349	340	332	322	3,3	463,6	448,7	461,5	441,3	426,3
45 à 54 ans	3,2	87 870	85 120	87 860	90 390	85 180	-1,3	9,6	9,8	9,5	9,5	9,7	3,1	364	353	344	339	324	3,5	315,0	304,2	305,2	289,2	268,5
55 ans et plus (travailleurs âgés)	9,7	76 310	69 560	68 720	65 370	60 900	-0,7	10,1	10,1	10,2	10,1	10,3	3,9	352	338	332	326	316	10,5	271,7	245,9	239,8	211,4	196,4
Canada	3,2	331 220	321 100	328 070	332 220	319 120	-0,3	9,4	9,4	9,3	9,4	9,5	3,3	353	342	334	327	316	4,8	1 117,3	1 066,0	1 075,2	1 008,8	954,9

Source : 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. Comprennent 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 2.1.3 : PRESTATIONS DE SOIGNANT

Province/territoire	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne (semaines)					Prestations hebdomadaires moyennes ² (\$)					Montants versés ² (M\$)										
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)										
	2010-2011-2012	2011-2012	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2012	2011-2012	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2012	2011-2012	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2012	2011-2012	2009-2010	2008-2009	2007-2008						
Terre-Neuve-et-Labrador	-22,2	56	72	62	67	69	2,0	4,8	4,7	5,1	4,2	4,7	4,7	4,7	5,7	382	362	356	349	343	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	
Île-du-Prince-Édouard	0,0	29	29	49	27	31	-5,6	4,7	5,0	4,6	5,0	5,0	5,0	5,0	6,9	378	353	342	345	301	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
Nouvelle-Écosse	-25,8	158	213	205	206	219	-4,7	4,8	5,0	4,9	4,8	4,8	4,8	4,8	-1,3	339	343	320	335	315	-18,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
Nouveau-Brunswick	-9,4	135	149	147	115	167	-4,2	4,7	4,9	4,6	4,5	4,7	4,7	4,7	0,8	347	344	318	322	311	0,8	0,3	0,2	0,2	0,2	
Québec	-2,8	1 017	1 046	1 088	1 081	941	-1,3	4,4	4,4	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	2,8	360	350	339	343	329	-3,3	1,7	1,7	1,6	1,7	1,4
Ontario	2,7	2 739	2 667	2 570	2 525	2 418	-2,0	4,7	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	3,3	380	368	360	357	343	1,9	5,0	5,0	4,7	4,4	4,2
Manitoba	-6,0	249	265	224	236	236	5,7	4,9	4,6	4,8	4,8	4,8	4,7	4,7	3,0	369	359	356	335	321	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Saskatchewan	-5,8	179	190	157	147	158	0,1	4,9	4,9	4,8	5,0	4,9	4,9	4,9	4,3	389	373	355	338	333	3,0	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Alberta	5,4	492	467	542	518	512	2,6	5,0	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	5,0	2,8	397	386	371	372	350	12,8	1,0	0,9	1,0	0,9	0,9
Colombie-Britannique	-0,2	901	903	914	900	939	1,9	4,9	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,0	375	361	364	349	343	2,5	1,7	1,7	1,7	1,5	1,6
Nunavut	-28,6	5	7	4	3	3	-24,6	4,2	5,6	5,0	5,7	5,0	5,7	5,0	2,4	468	457	450	439	423	-45,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	-22,2	7	9	10	5	4	-17,9	4,3	5,2	4,5	5,8	3,0	3,0	3,0	6,1	445	420	434	437	423	-38,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yukon	-20,0	8	10	6	7	9	-4,0	5,4	5,6	5,2	4,3	4,8	4,8	4,8	-0,9	447	451	413	402	386	-37,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe																										
Hommes	-3,2	1 525	1 575	1 594	1 639	1 475	0,8	4,7	4,7	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	3,0	412	400	391	384	374	1,6	3,3	3,2	3,3	3,1	2,8
Femmes	0,0	4 450	4 452	4 384	4 198	4 231	-1,2	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	3,5	363	351	342	339	326	0,3	7,8	7,8	7,1	6,8	6,8
Âge																										
15 à 24 ans (jeunes)	-7,0	120	129	139	123	128	1,5	4,5	4,4	4,9	4,9	4,9	4,4	4,4	3,9	321	309	299	318	284	-6,9	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
25 à 44 ans	-3,5	2 196	2 275	2 341	2 323	2 294	-0,6	4,7	4,7	4,7	4,6	4,7	4,7	4,7	3,6	388	375	367	363	350	-3,0	4,1	4,3	4,3	4,0	4,0
45 à 54 ans	-1,3	2 134	2 162	2 136	2 119	2 094	-0,4	4,7	4,7	4,6	4,6	4,7	4,7	4,7	2,6	378	368	356	354	337	-0,9	3,9	4,0	4,0	3,7	3,4
55 ans et plus (travailleurs âgés)	4,4	1 525	1 461	1 362	1 272	1 190	-1,6	4,8	4,9	4,8	4,8	4,8	4,9	4,9	4,0	359	345	337	332	322	10,0	2,8	2,5	2,3	2,1	1,9
Canada	-0,9	5 975	6 027	5 978	5 837	5 706	-0,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	3,3	376	364	355	352	338	0,7	11,0	11,0	10,5	9,9	9,5

Source : 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 trois 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

	Nouvelles demandes ¹					Durée moyenne ²					Prestations hebdomadaires moyennes ³					Montants versés ³					
	Écart (%)		2010-2011-2011-2012		2007-2008		2009-2010		2008-2009		2007-2008		Écart (%)		(s)		Écart (%)		(M\$)		
	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	
Province/territoire																					
Terre-Neuve-et-Labrador	s.o.	85	0	20	0	10	-100,0														
Île-du-Prince-Édouard	-60,0	16	40	390	30	120	63,1														
Nouvelle-Écosse	143,6	341	140	1 740	510	50	-32,2														
Nouveau-Brunswick	-2,9	68	70	710	240	80	-26,1														
Québec	-17,9	6 713	8 180	33 550	15 900	3 700	-30,4														
Ontario	86,9	13 348	7 140	59 700	37 180	6 420	-30,5														
Manitoba	-66,0	599	1 760	4 800	3 300	480	-29,7														
Saskatchewan	-94,2	18	310	1 510	530	50	-46,7														
Alberta	-3,3	919	950	12 380	1 670	50	-31,4														
Colombie-Britannique	-33,8	1 648	2 490	13 080	10 020	2 490	-23,9														
Numavut	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.														
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.														
Yukon	s.o.	0	0	0	0	0	s.o.														
Sexe																					
Hommes	1,1	15 508	15 340	92 300	50 710	9 680	-28,9														
Femmes	43,7	8 247	5 740	35 580	18 670	3 770	-32,9														
Âge																					
15 à 24 ans (jeunes)	-3,1	1 502	1 550	7 070	3 740	1 140	-18,7														
25 à 44 ans	11,0	10 492	9 450	60 910	32 450	6 470	-29,9														
45 à 54 ans	16,6	7 588	6 510	40 210	22 950	4 260	-29,4														
55 ans et plus (travailleurs âgés)	16,9	4 173	3 570	19 690	10 240	1 580	-35,3														
Canada	12,7	23 755	21 080	127 880	69 380	13 450	-30,1	s.o.	13,3	19,0	20,8	13,5	-1,5	97	98	97	98	97	110	98	98

Source : 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 2010-2011, 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 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 (M\$)														
					Écart (%)														
					2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008									
Province/territoire																			
Terre-Neuve-et-Labrador	3 360	3,9	42	320	-13,4	4,6	5,3	5,9	5,4	6,5									
Île-du-Prince-Édouard	1 310	5,6	38	308	-13,2	1,7	2,0	2,2	2,0	2,0									
Nouvelle-Écosse	5 710	6,5	43	306	-7,2	7,5	8,1	8,9	8,6	9,0									
Nouveau-Brunswick	5 040	5,5	40	310	-6,8	5,8	6,3	7,0	7,2	7,7									
Québec	22 360	4,3	40	318	-19,4	19,0	23,6	26,2	23,7	26,5									
Ontario	35 970	6,1	43	299	-9,8	41,1	45,5	50,1	45,3	43,5									
Manitoba	4 650	8,0	52	313	-11,7	6,3	7,1	8,4	7,1	7,4									
Saskatchewan	3 120	7,1	48	324	-22,2	4,5	5,8	6,3	5,3	5,9									
Alberta	6 290	4,4	44	311	-20,7	7,5	9,4	11,1	10,5	10,7									
Colombie-Britannique	13 160	5,9	41	300	-12,1	14,2	16,2	16,8	14,8	16,0									
Navaut	10	0,7	86	426	-60,9	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1									
Territoires du Nord-Ouest	90	3,7	34	343	-17,9	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0									
Yukon	60	2,2	47	369	104,9	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1									
Sexe																			
Hommes	22 540	2,2	44	351	-17,7	21,7	26,4	30,0	24,8	26,8									
Femmes	78 590	9,2	42	294	-12,0	90,9	103,3	113,2	105,3	108,6									
Âge																			
15 à 24 ans (jeunes)	13 510	6,6	38	263	-11,9	17,6	20,0	22,8	23,0	23,3									
25 à 44 ans	71 320	7,9	45	315	-13,1	83,1	95,6	104,7	94,1	98,8									
45 à 54 ans	14 460	3,3	36	311	-15,6	10,7	12,7	14,2	11,9	12,1									
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1 840	0,5	31	314	-16,9	1,1	1,4	1,5	1,1	1,2									
Recours à l'assurance-emploi																			
Travailleurs de longue date	9 550	1,7	37	334	-31,1	7,9	11,5	11,3	9,2	8,9									
Prestataires occasionnels	80 580	8,4	44	300	-11,5	93,6	105,8	118,9	109,3	115,0									
Prestataires fréquents	11 000	3,1	38	338	-10,9	11,1	12,4	12,9	11,7	11,5									
Canada	101 130	5,4	43	307	-13,2	112,6	129,7	143,2	130,2	135,4									

Source : 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^{1,1,2}

	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				% de nouvelles demandes de prestations régulières ³								
	Écart (%)								(\$)				(%)								
	2009-2010-2010-2011	2010-2011	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007						
Province/territoire																					
Terre-Neuve-et-Labrador	-5,6	46 940	49 730	49 660	48 410	49 090	16,7	16,5	16,0	15,9	16,2	789	720	703	685	634	68,8	67,3	66,6	68,5	68,4
Île-du-Prince-Édouard	-6,7	12 050	12 910	12 290	11 130	11 830	14,9	15,2	14,0	13,4	13,4	495	484	481	458	443	66,1	67,5	65,6	62,8	66,5
Nouvelle-Écosse	-6,2	43 440	46 300	43 870	39 130	40 120	15,3	15,5	14,8	14,3	13,6	639	594	587	581	576	64,2	65,4	62,0	61,8	62,0
Nouveau-Brunswick	-5,1	50 600	53 330	52 070	49 540	50 390	17,3	17,6	16,7	16,4	16,5	619	598	604	595	564	67,3	68,8	68,6	68,1	68,4
Québec	-11,2	279 040	314 070	312 130	272 230	284 130	14,6	14,8	14,1	13,2	12,8	614	600	592	573	549	62,2	62,8	61,2	59,7	60,0
Ontario	-19,2	197 130	244 040	260 960	173 370	177 270	10,3	11,0	11,4	8,6	9,0	536	542	625	593	577	48,5	49,3	47,6	44,7	45,3
Manitoba	-17,5	18 210	22 080	18 190	14 750	16 490	7,0	7,0	6,5	5,8	5,7	457	453	476	413	405	47,6	50,7	45,2	45,2	47,0
Saskatchewan	-17,0	14 430	17 390	14 680	11 970	14 880	7,3	7,9	7,1	6,6	7,1	503	580	624	549	533	49,1	50,1	46,5	45,4	48,9
Alberta	-26,5	43 500	59 190	46 270	26 490	28 670	7,8	8,2	7,3	5,6	6,0	747	650	680	621	639	44,2	44,3	42,4	44,3	46,0
Colombie-Britannique	-19,2	84 830	105 030	97 930	62 810	60 320	11,0	11,2	10,4	9,1	9,2	568	572	605	589	554	51,5	54,6	53,0	50,0	49,9
Nunavut	19,1	560	470	450	220	340	7,9	6,3	7,4	6,0	7,1	637	568	615	489	565	48,3	49,5	44,1	34,9	44,2
Territoires du Nord-Ouest	-8,8	830	910	790	690	800	7,5	8,4	8,0	6,3	7,0	749	690	694	577	700	50,0	46,4	44,9	51,1	51,9
Yukon	-0,9	1 100	1 110	1 120	1 000	1 080	9,2	8,0	7,2	7,0	7,9	565	537	585	500	519	50,2	51,6	53,1	54,9	57,4
Sexe																					
Hommes	-15,8	466 330	553 610	572 590	421 090	431 730	12,5	12,7	12,3	11,4	11,3	742	711	733	724	696	54,1	54,5	54,2	53,3	53,6
Femmes	-12,5	326 330	372 950	337 820	290 650	303 680	13,2	13,2	13,0	11,9	11,9	402	399	403	384	375	58,5	59,2	55,1	55,2	56,2
Âge																					
15 à 24 ans (jeunes)	-13,6	88 100	102 010	94 870	70 410	73 790	9,8	9,5	9,2	8,7	8,6	464	441	453	451	426	53,5	52,9	50,7	50,6	51,0
25 à 44 ans	-14,9	360 930	424 110	422 960	333 970	359 070	12,0	12,3	12,0	11,1	11,2	607	593	615	590	570	56,4	56,2	54,6	54,1	55,0
45 à 54 ans	-16,0	219 120	260 740	260 550	205 390	203 480	14,6	14,7	14,3	12,8	12,9	663	646	680	644	614	61,7	62,4	59,9	59,4	59,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-10,9	124 510	139 700	132 030	101 970	99 070	14,1	14,2	13,8	12,6	12,6	576	554	572	545	535	47,8	49,7	48,6	47,5	47,8

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					% de nouvelles demandes de prestations régulières ³					
	Écart (%) 2009-2010- 2010-2011	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	2006- 2007	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	2006- 2007	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	2006- 2007	2010- 2011	2009- 2010	2008- 2009	2007- 2008	2006- 2007
Taux hebdomadaire de prestations																					
Moins de 100 \$	-33,8	1 720	2 600	2 130	2 120	2 930	10,4	10,9	10,8	11,9	10,6	180	188	187	194	166	42,7	45,5	42,6	44,4	48,5
101 \$ à 200 \$	-21,6	43 140	55 050	53 090	54 170	69 830	11,9	12,6	12,5	11,6	11,7	236	231	232	234	234	49,3	50,0	48,4	48,8	50,6
201 \$ à 300 \$	-12,4	146 080	166 820	159 100	141 910	159 640	12,5	12,6	12,0	11,5	11,3	310	310	312	315	315	50,8	52,8	50,6	50,7	52,0
301 \$ à 400 \$	-13,1	172 250	198 190	189 980	153 630	162 960	13,0	13,0	12,3	11,4	11,3	413	412	420	424	436	56,1	56,5	53,4	52,9	53,9
Plus de 400 \$	-14,8	429 470	503 900	506 110	359 910	340 050	12,9	13,0	12,9	11,7	11,8	815	785	817	815	811	58,5	58,4	57,2	57,1	57,4
Canada	-14,5	792 660	926 560	910 410	711 740	735 410	12,8	12,9	12,6	11,6	11,6	602	585	610	585	563	55,8	56,3	54,6	54,1	54,7

Source : 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, 801 100 demandes sur les 1 862 180 demandes reçues (43,0 %) en 2010-2011 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.

ANNEXE 2.17 : REMBOURSEMENT DES PRESTATIONS¹

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations						Montants remboursés												
	Écart (%) 2009-2010	2010	2009	2008	2007	2006	Écart (%) 2009-2010	(M\$)											
								2010	2009	2008	2007	2006							
Provinces/territoire²																			
Terre-Neuve-et-Labrador	14,0	9 254	8 115	9 835	7 919	6 243	19,4	15,9	13,3	15,2	12,0	9,3							
Île-du-Prince-Édouard	13,2	850	751	1 094	1 038	985	20,9	1,5	1,2	1,9	2,0	2,1							
Nouvelle-Écosse	18,5	7 022	5 924	6 868	6 328	6 318	22,9	11,4	9,3	10,6	10,2	9,8							
Nouveau-Brunswick	4,3	5 130	4 919	5 736	5 246	4 224	10,1	8,0	7,2	7,7	7,1	5,8							
Québec	8,1	46 244	42 787	41 242	39 479	38 371	13,9	47,5	41,7	38,5	36,3	35,9							
Ontario	-7,6	55 090	59 627	54 754	50 923	51 292	-19,2	54,2	67,1	48,7	40,8	42,4							
Manitoba	10,9	3 094	2 789	2 225	2 204	2 209	4,1	3,5	3,3	2,3	2,1	2,1							
Saskatchewan	7,6	4 768	4 430	3 689	3 675	3 516	4,8	5,4	5,2	4,0	3,9	3,4							
Alberta	31,4	29 553	22 491	17 143	17 057	17 321	33,5	36,4	27,2	17,8	17,4	18,1							
Colombie-Britannique	16,3	22 281	19 157	16 189	14 448	15 616	19,5	25,5	21,3	15,8	13,6	14,6							
Nunavut	46,7	22	15	18	13	0	57,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0							
Territoires du Nord-Ouest	21,3	433	357	288	338	362	15,8	0,6	0,5	0,3	0,4	0,4							
Yukon	-4,0	336	350	326	321	320	0,8	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3							
Sexe																			
Hommes	7,2	163 914	152 912	141 743	132 883	130 514	6,1	189,4	178,6	147,6	132,9	131,0							
Femmes	7,3	20 165	18 800	17 665	16 106	16 275	7,9	20,8	19,2	15,6	13,2	13,1							
Âge																			
15 à 24 ans (jeunes)	43,3	6 478	4 521	5 158	4 619	3 940	43,7	7,0	4,8	5,0	4,2	3,4							
25 à 44 ans	7,8	79 814	74 010	68 588	69 298	64 100	4,6	81,7	78,1	63,1	62,4	56,8							
45 à 54 ans	0,2	54 400	54 303	49 766	43 355	44 567	-3,3	60,1	62,1	50,2	41,4	41,9							
55 ans et plus (travailleurs âgés)	11,6	43 387	38 878	35 896	31 717	34 182	16,4	61,5	52,8	45,0	38,2	42,0							
Canada²	7,2	184 079	171 712	159 408	148 989	146 789	6,2	210,2	197,8	163,2	146,2	144,2							

Source : 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 2010.

2. Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national, car ce dernier comprend les non-résidents.

ANNEXE 2.18 : COTISANTS AU RÉGIME, 2010¹

	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 par travailleur		Gains assurables par travailleur	
	(M\$)	% du total national	(M\$)	(M\$)	(M\$)	% du total national	(M\$)	Nombre	% du total national	(M\$)	(M\$)	Nombre	(M\$)
Province/territoire													
Terre-Neuve-et-Labrador	255,5	1,5	145,7	109,9	9 143,7	1,2	6 334,3	263 810	1,5	34 611	23 955		
Île-du-Prince-Édouard	73,7	0,4	42,0	31,7	2 394,1	0,3	1 832,2	81 250	0,5	29 471	22 562		
Nouvelle-Écosse	486,5	2,8	274,5	212,0	16 870,4	2,3	12 251,8	486 320	2,7	34 674	25 162		
Nouveau-Brunswick	399,5	2,3	226,2	173,3	13 570,6	1,9	10 010,7	407 340	2,3	33 289	24 558		
Québec	3 195,6	18,2	1 779,2	1 416,4	146 087,2	19,9	104 193,6	4 066 180	22,9	35 914	25 615		
Ontario	7 048,0	40,2	3 977,3	3 070,7	291 271,9	39,7	177 617,9	6 666 490	37,6	43 689	26 641		
Manitoba	654,3	3,7	368,4	286,0	23 737,9	3,2	16 523,8	641 460	3,6	37 027	25 758		
Saskatchewan	565,0	3,2	316,7	248,3	21 846,6	3,0	14 344,5	547 340	3,1	39 903	26 212		
Alberta	2 473,8	14,1	1 393,0	1 080,8	113 660,7	15,5	62 480,7	2 209 310	12,5	51 509	28 330		
Colombie-Britannique	2 279,1	13,0	1 290,3	988,7	91 100,2	12,4	57 148,9	2 290 710	12,9	39 745	24 927		
Nunavut	22,8	0,1	13,0	9,8	1 027,2	0,1	570,6	20 950	0,1	49 058	27 168		
Territoires du Nord-Ouest	39,7	0,2	22,5	17,2	1 788,4	0,2	995,8	33 930	0,2	52 939	29 590		
Yukon	26,8	0,2	15,2	11,6	1 014,9	0,1	668,5	23 930	0,1	42 640	28 227		
Sexe³													
Hommes	9 679,1	55,2	5 456,1	4 223,0	449 535,6	61,3	256 490,8	9 156 860	51,6	49 093	28 010		
Femmes	7 840,1	44,7	4 407,2	3 432,9	283 813,1	38,7	208 454,8	8 574 720	48,3	33 099	24 310		
Âge⁴													
15 à 24 ans (jeunes)	1 502,0	8,6	864,2	637,9	41 519,0	5,7	38 709,8	3 155 990	17,8	13 156	12 265		
25 à 44 ans	8 291,8	47,3	4 668,0	3 623,8	323 939,7	44,2	219 970,6	7 448 910	42,0	43 488	29 530		
45 à 54 ans	4 833,4	27,6	2 705,4	2 128,0	226 559,7	30,9	129 507,0	4 106 900	23,2	55 166	31 533		
55 ans et plus (travailleurs âgés)	2 891,9	16,5	1 625,7	1 266,3	141 327,8	19,3	76 757,9	3 019 730	17,0	46 801	25 418		

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.18 : COTISANTS AU RÉGIME, 2010¹ (SUITE)

	Cotisations d'assurance-emploi				Revenus d'emploi				Travailleurs					
	Total		Employeurs ²		Employés		Total des gains assurables		Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi par travailleur		Gains assurables par travailleur	
	(M\$)	% du total national	(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national	Nombre	(M\$)	(M\$)	(M\$)
Industries														
Secteur des biens	4 003,7	22,9	2 265,2	1 738,6	176 078,3	24,0	105 631,9	3 561 620	20,1	49 666	29 856			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	183,0	1,0	105,7	77,2	6 921,6	0,9	4 677,7	300 210	1,7	22 973	15 589			
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	340,9	1,9	190,1	150,9	22 633,3	3,1	8 905,6	231 840	1,3	98 349	39 007			
Services publics	179,6	1,0	98,0	81,6	10 607,0	1,4	4 963,9	127 330	0,7	83 960	39 428			
Construction	1 224,8	7,0	709,7	515,1	50 207,0	6,8	30 999,7	1 121 070	6,3	44 945	27 789			
Fabrication	2 075,4	11,8	1 161,6	913,8	85 709,4	11,7	56 085,0	1 781 170	10,0	48 347	31 686			
Secteur des services	13 296,1	75,9	7 470,9	5 825,3	547 576,5	74,7	353 726,3	13 802 970	77,8	39 629	25 579			
Commerce de gros	924,8	5,3	523,3	401,5	41 339,1	5,6	24 464,1	843 480	4,8	49 205	29 141			
Commerce de détail	1 495,9	8,5	855,5	640,3	50 978,5	6,9	38 925,4	2 086 110	11,8	24 254	18 453			
Transport et entreposage	793,5	4,5	444,5	349,0	31 402,7	4,3	21 147,1	710 520	4,0	44 264	29 824			
Industrie de l'information et industrie culturelle	420,0	2,4	232,0	187,9	19 230,4	2,6	11 420,7	350 140	2,0	54 906	32 604			
Finance et assurances	820,1	4,7	448,7	371,4	46 913,7	6,4	22 530,3	696 480	3,9	67 425	32 520			
Services immobiliers, de location et de location à bail	262,8	1,5	150,5	112,4	11 995,3	1,6	6 784,8	292 270	1,6	40 603	22 980			
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 036,8	5,9	585,8	451,0	54 286,4	7,4	27 406,2	995 170	5,6	54 578	27 650			

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.18 : COTISANTS AU RÉGIME, 2010¹ (SUITE)

	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 par travailleur	Gains assurables par travailleur	
	(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	Nombre	(M\$)	(M\$)	
				% du total national	% du total national	% du total national			
Gestion de sociétés et d'entreprises	138,0	77,1	60,9	0,8	9 845,8	1,3	129 630	76 243	29 099
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	805,7	462,2	343,4	4,6	28 878,2	3,9	969 740	29 443	21 067
Services d'enseignement	1 409,3	776,4	633,0	8,0	56 665,6	7,7	1 297 100	43 558	29 494
Soins de santé et assistance sociale	1 767,1	991,0	776,2	10,1	64 541,6	8,8	1 608 140	40 316	29 692
Arts, spectacles et loisirs	199,5	114,3	85,2	1,1	7 277,9	1,0	297 770	24 272	17 090
Hébergement et service de restauration	656,6	380,7	275,9	3,7	19 518,3	2,7	1 257 220	15 272	13 013
Autres services	614,6	354,3	260,3	3,5	21 777,3	3,0	710 490	30 435	21 856
Administration publique	1,951,5	1,074,6	876,9	11,1	82 925,7	11,3	1 558 710	53 413	34 210
Non classées	220,4	127,9	92,5	1,3	9 859,1	1,3	374 430	25 723	14 839
Canada	17 520,3	9 863,9	7 656,3	100,0	733 513,9	100,0	17 739 020	41 350	26 211

Source : Agence du revenu du Canada, T4s avec revenu d'emploi en 2010

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 2010.

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, 2010¹

Province/territoire ³	Cotisations totales à l'a.e.		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
	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national				
Terre-Neuve-et-Labrador	255,5	1,5	688,8	5,5	892,9	5,0	2,7	3,5	3,8	3,4
Île-du-Prince-Édouard	73,7	0,4	158,2	1,3	223,6	1,3	2,1	3,0	3,0	3,0
Nouvelle-Écosse	486,5	2,8	577,6	4,6	793,1	4,5	1,2	1,6	1,7	1,6
Nouveau-Brunswick	399,5	2,3	619,6	4,9	829,4	4,7	1,6	2,1	2,2	2,0
Québec ⁵	3 195,6	18,2	3 448,0	27,5	3 967,9	22,3	0,8	1,2	1,1	1,2
Ontario	7 048,0	40,2	3 939,5	31,4	6 092,1	34,2	0,6	0,9	0,8	0,9
Manitoba	654,3	3,7	288,9	2,3	505,7	2,8	0,4	0,8	0,6	0,8
Saskatchewan	565,0	3,2	247,1	2,0	417,6	2,3	0,4	0,7	0,6	0,7
Alberta	2 473,8	14,1	1 021,6	8,1	1 727,8	9,7	0,4	0,7	0,6	0,7
Colombie-Britannique	2 279,1	13,0	1 507,5	12,0	2 271,2	12,8	0,7	1,0	0,9	1,0
Nunavut	22,8	0,1	12,0	0,1	18,0	0,1	0,5	0,8	0,7	0,8
Territoires du Nord-Ouest	39,7	0,2	20,5	0,2	31,5	0,2	0,5	0,8	0,7	0,8
Yukon	26,8	0,2	20,8	0,2	29,0	0,2	0,8	1,1	1,1	1,1
Sexe⁴										
Hommes	9 680,2	55,3	8 209,0	65,4	9 665,1	54,3	0,8	1,0	1,2	1,0
Femmes	7 840,1	44,7	4 341,2	34,6	8 134,4	45,7	0,6	1,0	0,8	1,0
Âge⁴										
15 à 24 ans (jeunes)	1 503,2	8,6	1 129,0	9,0	1 685,1	9,5	0,8	1,1	1,0	1,1
25 à 44 ans	8 291,8	47,3	5 584,8	44,5	9 355,4	52,6	0,7	1,1	0,9	1,1
45 à 54 ans	4 833,4	27,6	3 338,4	26,6	3 890,4	21,9	0,7	0,8	1,0	0,8
55 ans et plus (travailleurs âgés)	2 891,9	16,5	2 497,9	19,9	2 868,7	16,1	0,9	1,0	1,2	1,0

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.19 : RATIOS PRESTATIONS-COTISATIONS, 2010¹ (SUITE)

	Cotisations totales à l'a.e.		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
	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national				
Industries³										
Secteur des biens	4 003,7	22,9	5 154,4	41,1	6 340,4	35,6	1,3	1,6	1,8	1,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	183,0	1,0	585,3	4,7	683,6	3,8	3,2	3,7	4,5	3,7
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	340,9	1,9	246,7	2,0	303,3	1,7	0,7	0,9	1,0	0,9
Services publics	179,6	1,0	44,2	0,4	67,1	0,4	0,2	0,4	0,3	0,4
Construction	1 224,8	7,0	2 293,1	18,3	2 623,1	14,7	1,9	2,1	2,6	2,1
Fabrication	2 075,4	11,8	1 985,2	15,8	2 663,2	15,0	1,0	1,3	1,3	1,3
Secteur des services	13 296,1	75,9	7 071,3	56,3	11 037,7	62,0	0,5	0,8	0,7	0,8
Commerce de gros	924,8	5,3	616,1	4,9	901,7	5,1	0,7	1,0	0,9	1,0
Commerce de détail	1 495,9	8,5	788,2	6,3	1 212,3	6,8	0,5	0,8	0,7	0,8
Transport et entreposage	793,5	4,5	545,0	4,3	701,2	3,9	0,7	0,9	1,0	0,9
Industrie de l'information et industrie culturelle	420,0	2,4	178,3	1,4	274,5	1,5	0,4	0,7	0,6	0,6
Finance et assurances	820,1	4,7	223,1	1,8	464,9	2,6	0,3	0,6	0,4	0,6
Services immobiliers, de location et de location à bail	262,8	1,5	192,5	1,5	261,6	1,5	0,7	1,0	1,0	1,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 036,8	5,9	593,5	4,7	871,5	4,9	0,6	0,8	0,8	0,8

Suite à la page suivante...

ANNEXE 2.19 : RATIOS PRESTATIONS-COTISATIONS, 2010¹ (SUITE)

	Cotisations totales à l'a.-e.		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
	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national	(M\$)	% du total national				
Gestion de sociétés et d'entreprises	138,0	0,8	76,3	0,6	111,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	805,7	4,6	878,1	7,0	1 142,8	6,4	1,1	1,4	1,5	1,4
Services d'enseignement	1 409,3	8,0	654,7	5,2	1 077,0	6,1	0,5	0,8	0,6	0,8
Soins de santé et assistance sociale	1 767,1	10,1	410,9	3,3	1 102,7	6,2	0,2	0,6	0,3	0,6
Arts, spectacles et loisirs	199,5	1,1	252,4	2,0	309,2	1,7	1,3	1,6	1,8	1,5
Hébergement et restauration	656,6	3,7	561,3	4,5	794,8	4,5	0,9	1,2	1,2	1,2
Autres services	614,6	3,5	443,8	3,5	643,7	3,6	0,7	1,0	1,0	1,0
Administration publique	1 951,5	11,1	657,0	5,2	1 168,1	6,6	0,3	0,6	0,5	0,6
Non classées	220,4	1,3	324,5	2,6	421,5	2,4	1,5	1,9	2,1	1,9
Canada	17 520,3	100,0	12 550,1	100,0	17 799,6	100,0	0,7	1,0	1,0	1,0

Sources : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenu d'emploi en 2010; 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 2010.

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 Province, territoire et industrie de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et du demandeur, en ce qui a trait aux prestations.

⁴ 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.

⁵ Le calcul des ratios prestations-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'est-à-dire 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.

ANNEXE 3

PRESTATIONS D'EMPLOI, MESURES DE SOUTIEN, ET SERVICE NATIONAL D'EMPLOI

Annexe 3.1 : Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail.	222
Annexe 3.2 : Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales	223
Annexe 3.3 : PEMS – définitions des programmes	224
Annexe 3.4 : Vue d'ensemble des PEMS	225
Annexe 3.5 : Clients des PEMS – Types de clients servis	226
Annexe 3.6 : Nouvelles interventions liées aux PEMS	227
Annexe 3.7 : Membres des group désignés au titre des PEMS – Femmes	228
Annexe 3.8 : Membres des group désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées.	229
Annexe 3.9 : Membres des group désignés au titre des PEMS – Autochtones	230
Annexe 3.10 : Membres des group désignés au titre des PEMS – Minorités visibles	231
Annexe 3.11 : PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales.	232
Annexe 3.12 : PEMS – Partie II – Dépenses Finales.	233
Annexe 3.13 : Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales.	235
Annexe 3.14 : Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées	236
Annexe 3.15 : Retour au travail, par type d'intervention (PEMS)	237

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 de dollars) ¹			
			2012-2013 EDMT	2011-2012 EDMT	2010-2011 EDMT	PAE ²
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	130 405	131 944	133 092	12 920
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	26 467	27 138	27 301	2 931
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1 ^{er} juillet 2009	79 606	80 269	80 991	15 198
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1 ^{er} avril 1997	90 142	91 078	92 151	11 307
Québec	21 avril 1997	1 ^{er} avril 1998	584 048	589 155	596 186	113 779
Ontario	23 novembre 2005	1 ^{er} janvier 2007	559 964	552 689	544 816	211 942
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	44 086	44 818	45 319	11 532
Saskatchewan	6 février 1998	1 ^{er} janvier 1999	37 092	37 766	38 133	8 617
Alberta	6 décembre 1996	1 ^{er} novembre 1997	108 678	106 925	104 062	47 469
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	280 013	278 689	278 262	62 859
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1 ^{er} octobre 1998	3 156	3 193	3 241	514
Yukon	8 juillet 2009	1 ^{er} février 2010	3 489	3 537	3 589	418
Nunavut	11 mai 2000	1 ^{er} avril 2000	2 854	2 799	2 857	514
Canada			1 950 000	1 950 000	1 950 000	500 000

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.

² Les fonds alloués aux provinces et aux territoires au titre des Ententes sur le développement du marché du travail, en vertu du Plan d'action économique (PAE), se chiffrent à un milliard de dollars sur deux ans.

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/fra/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)

RHDCC 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 soutient également le développement d'une main d'œuvre autochtone qualifiée et représente l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emplois sur le Web au Canada, auquel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : <http://jb-ge.hrdc-drhc.gc.ca>.

ANNEXE 3.3 : PEMS — DÉFINITIONS DES PROGRAMMES

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention.

L'Aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise.

Les projets mis sur pied dans le cadre des Partenariats pour la création d'emplois offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les activités réalisées dans le cadre des projets favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Les Suppléments de rémunération ciblés encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant un incitatif financier. Le Québec offre une mesure semblable — le Supplément de retour au travail — pour aider les bénéficiaires à assumer les coûts relatifs à un retour au travail (par exemple, de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Ces services comprennent notamment le counselling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, de l'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de cas et le suivi.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

ANNEXE 3.4 : VUE D'ENSEMBLE DES PEMS¹

Clients servis ²	
2011/2012	
Genre	
Hommes	59,0 %
Femmes	41,0 %
Âge ³	
15 à 19 ans	5,3 %
20 à 24 ans	14,5 %
25 à 29 ans	13,7 %
30 à 34 ans	12,6 %
35 à 39 ans	11,5 %
40 à 44 ans	11,2 %
45 à 49 ans	11,2 %
50 à 54 ans	9,5 %
55 ans et plus	10,2 %
Inconnu	0,1 %
Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	75,7 %
Anciens prestataires	24,3 %
Ratio interventions-clients	
Clients	646 295
Interventions	962 673
Ratio	1,49

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
2011/2012	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,4 %
Aide au travail indépendant	0,8 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,4 %
Développement des compétences – régulier	6,9 %
Développement des compétences – apprentis	6,5 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,8 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	51,9 %
Services de groupe	4,3 %
Counselling individuel	27,0 %
Activités pancanadiennes	1,4 %
Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	46,7 %
Autochtones ⁴	6,1 %
Personnes handicapées ⁴	6,0 %
Minorités visibles ⁴	5,4 %
Marché du travail	
Emplois	17 345 900
Taux de chômage	7,4 %

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

¹ La province de l'Ontario a apporté des changements majeurs à sa méthode d'établissement de rapport et calcule maintenant une seule intervention de counselling individuel par client. Par conséquent, il est impossible de comparer les données des clients d'une année à l'autre.

² Les clients ayant un genre inconnu ont été ajoutés à la catégorie hommes.

³ Le volet apprentis du DC et le services de groupe sont exclus de la répartition parce que la date de naissance des participants n'a pas été saisie.

⁴ Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

ANNEXE 3.5 : CLIENTS DES PEMS — TYPES DE CLIENTS SERVIS¹

Provinces et territoires	2011-2012							Nombre total de clients servis
	Clients de l'assurance-emploi				Nombre total de prestataires d'a.-e. servis	Clients servis non assurés		
	Prestataires actifs de l'a.-e.		Anciens prestataires servis					
Nombre cible ²	Prestataires actifs servis	Prestataires actifs servis	Anciens prestataires servis	Nombre total de prestataires d'a.-e. servis	Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis		
Terre-Neuve-et-Labrador	12 000	10 027	2 405	12 432	2 031	14 463		
Île-du-Prince-Édouard	2 875	2 921	574	3 495	1 340	4 835		
Nouvelle-Écosse	11 000	10 250	3 089	13 339	4 247	17 586		
Nouveau-Brunswick	11 225	10 459	2 365	12 824	4 217	17 041		
Québec	136 500	121 089	25 099	146 188	47 049	193 237		
Ontario	101 000	63 780	22 074	85 854	46 170	132 024		
Manitoba	14 500	11 834	3 775	15 609	13 704	29 313		
Saskatchewan	7 575	10 624	3 268	13 892	870	14 762		
Alberta	39 000	41 394	20 966	62 360	65 098	127 458		
Colombie-Britannique	50 000	36 889	12 984	49 873	29 068	78 941		
Territoires du Nord-Ouest	400	327	153	480	437	917		
Yukon	275	305	97	402	267	669		
Nunavut	170	107	80	187	89	276		
Administration centrale	-	-	-	-	-	-		
Total PEMS	-	320 006	96 929	416 935	214 587	631 522		
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	11 986	6 886	7 887	14 773	-	14 773		
Canada	-	326 892	104 816	431 708	214 587	646 295		

Source : Ensemble des données sur les clients.

¹ Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012, 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

2011-2012															
	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	546	414	183	928	6 529	2 335	41	-	73	2 242	73	5	35	-	13 404
Aide au travail indépendant	159	155	505	221	2 022	3 066	172	128	291	1 229	16	3	-	-	7 967
Partenariats pour la création d'emplois	1 344	192	101	-	-	558	189	-	800	279	-	-	-	-	3 463
Développement des compétences – régulier	3 615	1 165	2 998	5 635	27 081	14 316	2 543	1 566	2 219	3 800	178	56	62	-	65 234
Développement des compétences – apprentis	1 988	298	1 331	2 688	-	16 970	3 690	6 702	17 881	9 700	139	145	43	-	61 575
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	7 636	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7 636
Suppléments de rémunération ciblés	7 652	2 224	5 118	9 472	43 268	37 245	6 635	8 396	21 264	17 250	406	209	140	-	159 279
Total – Prestations d'emploi															
Mesures de soutien : SAE	-	3 388	15 639	9 638	116 907	-	28 462	6 051	264 427	47 214	-	496	171	-	492 393
Services d'emploi	-	-	194	-	39 551	-	-	634	-	12	-	-	-	-	40 391
Services de groupe	12 605	1 592	14 334	14 680	25 683	108 570	16 551	5 609	-	55 482	867	22	-	-	255 995
Counselling individuel	12 605	4 980	30 167	24 318	182 141	108 570	45 013	12 294	264 427	102 708	867	518	171	-	788 779
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	12 605	4 980	29 973	24 318	142 590	108 570	45 013	11 660	264 427	102 696	867	518	171	-	748 388
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	20 257	7 204	35 285	33 790	225 409	145 815	51 648	20 690	285 691	119 958	1 273	727	311	-	948 058
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	168	155	281	135	640	2 131	3 963	707	1 892	4 207	123	106	36	71	14 615
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	20 425	7 359	35 566	33 925	226 049	147 946	55 611	21 397	287 583	124 165	1 396	833	347	71	962 673
Total global – sans les services de groupe	20 425	7 359	35 372	33 925	186 498	147 946	55 611	20 763	287 583	124 153	1 396	833	347	71	922 282

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 2011 et le 31 mars 2012.

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 GROUP DÉSIGNÉS AU TITRE DES PEMS — FEMMES¹

Nouvelles participantes, par intervention (%) — 2011-2012															
	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	58,8	47,1	44,8	38,0	44,2	42,4	41,5	-	57,5	55,4	12,3	60,0	5,7	-	45,8
Aide au travail indépendant	53,5	40,0	51,9	34,8	41,1	51,3	35,5	50,8	49,1	64,1	56,3	100,0	-	-	49,7
Partenariats pour la création d'emplois	53,1	29,2	63,4	-	-	62,7	29,1	-	52,0	44,8	-	-	-	-	51,4
Développement des compétences — régulier	52,9	55,6	57,7	48,3	45,3	49,5	48,8	52,6	60,2	60,6	19,7	55,4	33,9	-	49,3
Développement des compétences — apprentis	6,6	2,0	1,9	2,8	-	2,7	2,4	3,7	5,6	3,9	3,6	8,3	2,3	-	3,9
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	43,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43,0
Total — Prestations d'emploi	41,4	43,5	42,3	34,1	44,5	28,1	22,0	13,5	13,8	28,1	14,3	23,4	17,1	-	31,2
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	-	51,3	54,7	46,7	46,2	100,0	49,2	41,7	50,4	55,9	-	47,2	24,0	-	49,8
Counselling individuel	54,5	53,3	56,9	46,5	43,0	49,2	49,1	43,3	-	56,3	34,5	63,6	-	-	50,5
Total — Mesures de soutien : SAE	54,5	52,0	55,8	46,6	45,6	49,2	49,2	42,5	50,4	56,1	34,5	47,9	24,0	-	50,0
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	33,3	31,6	44,8	40,0	43,1	45,1	47,5	44,1	32,4	38,9	35,8	35,8	27,8	71,8	41,8
Total global — Prestations et mesures de soutien : SAE	49,4	49,0	53,7	43,1	45,4	43,8	45,8	30,8	47,6	51,6	28,7	40,2	21,6	71,8	46,7

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 2011-2012).

ANNEXE 3.8 : MEMBRES DES GROUP DÉSIGNÉS AU TITRE DES PEMS — PERSONNES HANDICAPÉES¹

	Nouveaux participants, par intervention (%) — 2011-2012														
	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	2,2	3,6	33,9	1,5	33,4	2,7	9,8	-	1,4	5,3	-	20,0	-	-	18,4
Aide au travail indépendant	-	3,2	7,9	1,8	1,6	1,7	3,5	9,4	1,7	4,5	-	66,7	-	-	2,7
Partenariats pour la création d'emplois	2,2	3,6	8,9	-	-	1,6	2,6	-	2,4	5,4	-	-	-	-	2,7
Développement des compétences — régulier	1,6	3,0	15,4	2,9	2,8	1,8	3,6	8,4	1,2	8,2	-	30,4	-	-	3,5
Développement des compétences — apprentis	0,1	-	0,5	0,5	-	-	0,1	1,2	0,1	0,2	-	-	-	-	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	3,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,9
Total — Prestations d'emploi	1,3	2,8	11,3	2,1	7,5	1,0	1,6	2,7	0,3	3,0	-	9,6	-	-	3,5
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	-	12,4	22,4	10,2	9,2	-	8,9	21,7	2,9	9,5	-	15,3	-	-	6,5
Counselling individuel	0,4	7,0	27,1	8,6	3,4	2,5	5,5	10,4	-	12,2	1,2	100,0	-	-	6,7
Total — Mesures de soutien : SAE	0,4	10,7	24,7	9,2	8,2	2,5	7,7	16,3	2,9	10,9	1,2	18,9	-	-	6,5
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	4,2	7,7	9,3	7,4	0,5	8,1	4,1	76,0	2,7	1,9	-	1,9	-	4,2	7,3
Total global — Prestations et mesures de soutien : SAE	0,8	8,2	22,6	7,2	8,0	2,2	6,7	12,8	2,7	9,5	0,7	14,4	-	4,2	6,0

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 2011-2012). 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 GROUP DÉSIGNÉS AU TITRE DES PEMS — AUTOCHTONES¹

Nouveaux participants, par intervention (%) – 2011-2012															
	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	0,9	0,2	0,5	-	0,1	2,3	22,0	-	6,8	3,9	37,0	20,0	94,3	-	1,7
Aide au travail indépendant	1,3	0,6	1,6	-	0,1	1,4	8,1	7,8	1,4	4,5	12,5	-	-	-	1,8
Partenariats pour la création d'emplois	2,1	1,0	2,0	-	-	2,5	16,4	-	6,3	27,2	-	-	-	-	5,9
Développement des compétences – régulier	1,4	0,4	1,6	-	0,1	1,1	10,5	9,5	1,2	6,9	40,4	14,3	88,7	-	1,7
Développement des compétences – apprentis	0,2	-	0,3	-	-	0,1	1,8	1,6	0,1	0,2	-	0,7	-	-	0,4
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total – Prestations d'emploi	1,1	0,4	1,3	-	0,1	0,7	5,8	3,2	0,5	2,9	24,9	4,8	62,9	-	1,2
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	-	0,4	1,0	-	0,1	-	12,6	15,2	8,2	7,0	-	10,7	93,6	-	6,1
Counselling individuel	0,4	0,9	1,2	-	0,1	1,7	8,1	15,0	-	8,7	64,9	-	-	-	3,8
Total – Mesures de soutien : SAE	0,4	0,6	1,1	-	0,1	1,7	10,9	15,1	8,2	7,9	64,9	10,2	93,6	-	5,3
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	1,5	2,6	1,9	0,4	0,4	2,9	16,7	13,2	8,3	10,3	56,4	20,3	81,8	100,0	6,1

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 2011-2012). 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 GROUP DÉSIGNÉS AU TITRE DES PEMS¹ — MINORITÉS VISIBLES²

	Nouveaux participants, par intervention (%) — 2011-2012														
	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	0,5	4,1	2,2	-	-	6,3	7,3	-	4,1	10,1	9,6	-	-	-	3,1
Aide au travail indépendant	-	5,8	3,2	-	-	6,8	7,0	7,0	2,4	10,4	6,3	33,3	-	-	4,9
Partenariats pour la création d'emplois	0,2	4,2	3,0	-	-	3,0	15,3	-	2,8	3,6	-	-	-	-	2,7
Développement des compétences — régulier	0,4	3,4	7,4	-	-	10,5	20,2	6,8	7,2	9,2	8,4	5,4	4,8	-	4,5
Développement des compétences — apprentis	0,1	-	-	-	-	0,1	0,9	0,8	-	0,1	-	-	-	-	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total — Prestations d'emploi	0,3	3,3	4,8	-	-	5,1	8,9	2,0	0,9	4,2	5,7	1,9	2,1	-	2,5
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	-	20,3	3,8	-	-	-	28,0	8,9	2,6	22,1	-	2,2	2,9	-	5,5
Counselling individuel	0,1	5,8	4,0	-	-	9,4	21,2	7,5	-	6,1	15,0	4,5	-	-	7,2
Total — Mesures de soutien : SAE	0,1	15,7	3,9	-	-	9,4	25,5	8,2	2,6	13,5	15,0	2,3	2,9	-	6,1
Total global — Prestations et mesures de soutien : SAE	0,2	11,9	4,0	-	-	8,3	23,4	5,6	2,5	12,1	12,0	2,2	2,6	-	5,4

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 2011-2012). 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 FINALES

(en milliers de dollars) par intervention — 2011-2012															
	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	674	762	1 776	2 205	8 934	6 868	1 278	517	1 785	4 914	3	298	15	-	30 027
Partenariats pour la création d'emplois ¹	1 496	184	175	15	143	773	397	-	2	394	-	-	-	-	3 580
Développement des compétences	17 752	8 046	14 165	35 335	58 686	81 479	23 102	21 087	73 320	44 469	320	1 315	1 045	-	380 120
Total	19 922	8 992	16 116	37 555	67 764	89 120	24 777	21 603	75 107	49 778	323	1 613	1 060	-	413 727

Source : Système de gestion ministériel.

¹ Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

3.12 : PEMS — PARTIE II — DÉPENSES FINALES⁶

(en milliers de dollars) par intervention — 2011-2012															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B. ⁴	T.N.-O. ⁵	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	4 380	2 596	994	2 182	31 110	4 870	210	-	553	16 457	170	105	828	-	64 455
Aide au travail indépendant	5 294	1 374	6 787	3 681	25 370	47 982	1 082	482	2 190	25 324	229	83	-	-	119 877
Partenariats pour la création d'emplois	10 324	1 987	1 075	-	-	6 703	1 236	-	6 429	4 122	-	-	-	-	31 876
Développement des compétences	86 320	14 446	49 213	68 376	293 380	266 242	26 472	29 271	67 296	95 665	1 379	1 942	732	-	1 000 734
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	3 636	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 636
Total – Prestations d'emploi	106 318	20 403	58 069	74 240	353 495	325 797	29 000	29 753	76 468	141 568	1 778	2 130	1 560	-	1 220 578
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	20 864	4 941	21 154	10 704	129 318	216 434	10 316	5 491	29 623	114 849	862	1 224	-	-	565 780
Total – Mesures de soutien : SAE	20 864	4 941	21 154	10 704	129 318	216 434	10 316	5 491	29 623	114 849	862	1 224	-	-	565 780
Total partiel – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	127 182	25 344	79 223	84 944	482 813	542 231	39 316	35 244	106 091	256 417	2 640	3 354	1 560	-	1 786 358

Suite à la page suivante...

3.12 : PEMS — PARTIE II — DÉPENSES FINALES⁶ (SUITE)

(en milliers de dollars) par intervention — 2011-2012															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B. ⁴	T.N.-O. ⁵	Yn	Nt	AC	Canada
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	4 682	1 794	1 047	4 361	105 923	10 458	4 749	2 058	833	10 863	260	182	-	-	147 209
Recherche et Innovation	-	-	-	133	419	-	753	464	-	-	-	-	14	-	1 783
Total – Autres mesures de soutien	4 682	1 794	1 047	4 494	106 342	10 458	5 502	2 522	833	10 863	260	182	14	-	148 993
Total PEMS – Partie II	131 864	27 138	80 270	89 438	589 155	552 689	44 818	37 766	106 924	267 280	2 899	3 537	1 574	-	1 935 351
Contributions versées en trop ¹	80	-	-	1 640	-	-	-	-	-	11 408	294	-	1 225	-	14 647
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	2 374	501	1 891	1 612	9 764	21 818	14 429	11 488	13 298	13 692	2 956	1 230	2 740	59 128	156 920
Reajustement ²	(312)	(200)	(5)	(51)	108	(133)	10	(230)	(94)	(19 844)	(608)	(421)	(1 955)	(1 517)	(25 253)
Total comprenant les activités pancanadiennes	134 006	27 439	82 155	92 639	599 026	574 374	59 257	49 023	120 128	272 536	5 542	4 346	3 584	57 611	2 081 664
Frais d'administration relatifs aux EDMT³	13 056	2 604	11 857	8 922	58 920	56 667	6 078	6 021	9 594	27 247	1 450	1 386	684	-	204 486

Sources : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires.

¹ Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2012-2013.

² Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

³ Les frais administratifs incluent 1,78 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.

⁴ 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.

⁵ Les états financiers vérifiés n'étaient pas disponibles pour les Territoires du Nord-Ouest. Les données proviennent du bilan des opérations de l'EDMT des territoires en date du 31 mars 2012.

⁶ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

ANNEXE 3.13 : ACTIVITÉS PANCANADIENNES, PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI — DÉPENSES FINALES

(en milliers de dollars) par intervention — 2011-2012															
	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	2 120	251	1 596	1 426	9 006	20 505	14 145	11 253	12 882	13 238	2 682	980	2 461	1 000	93 547
Partenariats du marché du travail	254	250	294	185	757	1 313	284	234	416	454	274	250	279	50 882	56 127
Recherche et Innovation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7 245	7 245
Total — Fonds des programmes	2 374	501	1 891	1 612	9 764	21 818	14 429	11 488	13 298	13 692	2 956	1 230	2 740	59 128	156 920
Ententes de soutien avec les provinces et les territoires ¹	4 387	-	2 600	-	-	-	-	-	-	7 854	-	997	-	-	15 839
Total global — Activités pancanadiennes	6 761	501	4 491	1 612	9 764	21 818	14 429	11 488	13 298	21 546	2 956	2 227	2 740	59 128	172 758

Source : Système de gestion ministériel.

¹ Les dépenses inscrites au titre des ententes de soutien avec les provinces et les territoires sont considérées comme des frais administratifs, et elles ont été intégrées aux frais administratifs relatifs aux EDWT qui sont indiqués à l'annexe 3.12.

ANNEXE 3.14 : INDICATEURS DU NOMBRE DE RETOURS AU TRAVAIL ET DE PRESTATIONS NON VERSÉES

	2011-2012											
	Clients qui sont retournés au travail ¹					Prestations non versées (en millions de dollars) ¹						
	Objectifs ²	Résultats			Résultats c. objectifs (%)	Cibles ²	Résultats			Total ⁴	Résultats c. objectifs (%)	
DC-Apprentis		Services de groupe	Autres ³	Total			DC-Apprentis	Services de groupe	Autres ³			
Terre-Neuve-et-Labrador	7 600	1 397	-	4 938	6 335	83 %	25,0	14,7	-	12,0	26,7	107 %
Île-du-Prince-Édouard	1 949	268	-	1 766	2 034	104 %	-	3,1	-	5,1	8,2	-
Nouvelle-Écosse	6 800	1 150	15	5 569	6 734	99 %	33,0	12,6	0,1	12,7	25,4	77 %
Nouveau-Brunswick	8 950	1 778	-	7 239	9 017	101 %	35,2	17,2	-	13,6	30,9	88 %
Québec	50 900	-	7 220	45 652	52 872	104 %	156,2	-	57,9	161,6	219,4	140 %
Ontario	56 700	12 162	-	21 185	33 347	59 %	296,7	122,6	-	99,0	221,7	75 %
Manitoba	9 000	2 500	-	6 214	8 714	97 %	50,0	22,8	-	18,2	41,0	82 %
Saskatchewan	4 925	3 480	113	2 490	6 083	124 %	35,0	39,7	0,8	13,7	54,1	155 %
Alberta	21 000	11 757	-	14 019	25 776	123 %	230,0	125,1	-	98,6	223,6	97 %
Colombie-Britannique	30 000	7 537	5	26 038	33 580	112 %	124,0	78,8	0,1	67,6	146,4	118 %
Territoires du Nord-Ouest	230	16	-	186	202	88 %	3,1	0,2	-	2,1	2,3	76 %
Yukon	225	125	-	145	270	120 %	2,6	1,8	-	0,8	2,6	99 %
Nunavut	140	19	-	46	65	46 %	0,9	0,3	-	0,3	0,6	67 %
Canada	198 419	42 189	7 353	135 487	185 029	93 %	991,7	438,7	58,8	505,3	1 002,9	101 %

Source : Ensemble des données sur les résultats.

¹ Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 5 604 retours au travail et par 11,7 millions de dollars en prestations non versées.

² Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

³ La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

⁴ Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

ANNEXE 3.15 : RETOUR AU TRAVAIL, PAR TYPE D'INTERVENTION (PEMS)¹

2011-2012															
	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	343	211	136	651	1 606	1 087	42	8	24	1 802	6	5	1	-	5 922
Aide au travail indépendant	124	137	482	308	1 301	896	136	26	195	1 432	12	1	1	-	5 051
Partenariats pour la création d'emplois	522	88	99	-	-	188	121	-	221	166	-	-	-	-	1 405
Développement des compétences – régulier	1 819	653	1 601	3 710	10 332	3 055	1 056	580	312	3 152	95	25	22	-	26 412
Développement des compétences – apprentis ²	1 397	268	1 150	1 922	-	12 410	2 621	3 774	11 757	7 537	16	125	19	-	42 996
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	5 528	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 528
Total – Prestations de soutien : SAE	4 205	1 357	3 468	6 591	18 767	17 636	3 976	4 388	12 509	14 089	129	156	43	-	87 314
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	-	430	1 968	753	24 626	220	2 472	398	13 267	8 235	-	111	22	-	52 502
Services de groupe	-	-	15	-	7 220	-	-	113	-	5	-	-	-	-	7 353
Counselling individuel	2 130	247	1 283	1 673	2 259	15 491	2 266	1 184	-	11 251	73	3	-	-	37 860
Total – Mesures de soutien : SAE	2 130	677	3 266	2 426	34 105	15 711	4 738	1 695	13 267	19 491	73	114	22	-	97 715
Total – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	6 335	2 034	6 734	9 017	52 872	33 347	8 714	6 083	25 776	33 580	202	270	65	-	185 029
Objectifs	7 600	1 949	6 800	8 950	50 900	56 700	9 000	4 925	21 000	30 000	230	225	140	-	198 419
Résultats c. objectifs (%)	83,4 %	104,4 %	99,0 %	100,7 %	103,9 %	58,8 %	96,8 %	123,5 %	122,7 %	111,9 %	87,8 %	120,0 %	46,4 %	-	93,3 %

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 du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

ANNEXE 4

PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES ADMINISTRATIVES RELATIFS AU RÉGIME

Annexe 4.1 : Prestation de services	240
Annexe 4.2 : Centres d'appels	241
Annexe 4.3 : Services mobiles externes	242
Annexe 4.4 : Services offerts aux employeurs	243
Annexe 4.5 : Traitement des demandes d'assurance-emploi	244
Annexe 4.6 : Services électroniques	245
Annexe 4.7 : Opérations des Services de l'Intégrité	246

ANNEXE 4.1 : PRESTATION DE SERVICES¹

Région	Demandes en personne relatives à l'a.-e. ²					Visites sur le site Web de Service Canada ³					Sessions dans Mon dossier Service Canada ⁴					Points de service pour la prestation des programmes de l'a.-e. ⁵					
	Écart (%)		(en millions)			Écart (%)		(en millions)			Écart (%)		(en millions)			Écart (%)		(nombre)			
	2010-2011-2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011-2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Atlantique	4,4	1,0	0,9	0,9	0,7	s.o.	20,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	88	91	91	91
Québec	9,4	1,6	1,4	1,4	1,3	s.o.	28,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	117	115	115	116
Ontario	-4,5	1,6	1,7	1,9	1,6	s.o.	18,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	198	202	201	194
Ouest	-4,0	1,5	1,6	1,7	1,3	s.o.	8,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	222	225	223	208
NATIONAL	0,6	5,7	5,7	5,9	5,1	14,2	76,5	67,0	55,1	33,0	46,7	23,4	15,9	14,7	9,9	-1,3	625	633	630	609	609

Source : Données administratives de l'a.-e.

¹ Les écarts entre les totaux et la somme des calculs régionaux peuvent être attribuables à l'arrondissement des chiffres.

² Les chiffres peuvent englober de multiples demandes provenant d'un même client.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Les valeurs correspondent aux points de service qui étaient en place le 31 mars pour chaque exercice financier. Les points de service comprennent les Centres Service Canada, les sites de services mobiles réguliers et les bureaux communautaires de Service Canada.

ANNEXE 4.2 : CENTRES D'APPELS

Région	Cas réglés par le biais du service d'information téléphonique ¹				Appels reçus (Centres d'appels spécialisés de l'a.-e.) ²				Appels au 1 800 0-Canada concernant l'a.-e.			
	(en millions)				(en millions)				(nombre)			
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Atlantique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	97,5	28 915	23 497	17 159
Québec	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	74,9	104 889	79 733	57 261
Ontario	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	31,8	129 679	113 416	118 775
Ouest	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	59,8	102 975	79 377	61 012
NATIONAL	35,6	25,5	18,8	22,1	-22,1	6,8	7,7	6,4	57,2	366 458	296 023	254 207

Source : Données administratives de l'a.-e.

4.2 La ventilation par région des cas réglés par le biais du service d'information téléphonique et des appels reçus aux Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi n'est pas disponible, car les appels sont répartis dans tout le réseau de centres d'appels selon les ressources disponibles des bureaux respectifs, peu importe d'où les appels proviennent. La variation des données entre les centres s'explique par un certain nombre de facteurs, comme le genre d'appels traités, les heures de service, les activités prévues, ainsi que les interruptions imprévues ou les problèmes techniques. Dans ce contexte, les données relatives au rendement d'un centre en particulier ne correspondent pas au niveau de rendement réel d'un centre à l'autre, pas plus qu'elles ne rendent compte du niveau de service à la clientèle qui est offert dans un secteur ou une région en particulier.

ANNEXE 4.3 : SERVICES MOBILES EXTERNES

Région	Séances d'information générale sur l'a.-e. – Citoyens ¹				Nombre d'employeurs approchés (toutes les catégories de l'a.-e.) ²				Nombre d'employés approchés susceptibles d'être mis à pied ³						
	Écart (%)		(nombre)		Écart (%)		(nombre)		Écart (%)		(nombre)				
	2010-2011 – 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011 – 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	
Atlantique	-15,4	204	241	82	s.o.	-54,6	2 069	4 554	1 067	s.o.	12,7	3 666	3 254	1 617	s.o.
Québec	-39,3	353	582	151	s.o.	-85,8	6 627	46 802	6 974	s.o.	-35,6	11 012	17 089	3 723	s.o.
Ontario	2,8	880	856	664	s.o.	-71,9	4 452	15 838	9 903	s.o.	22,3	30 512	24 948	16 684	s.o.
Ouest	-25,1	268	358	131	s.o.	19,3	4 697	3 936	2 521	s.o.	-0,6	4 519	4 546	3 268	s.o.
NATIONAL	-16,3	1 705	2 037	1 028	s.o.	-74,9	17 845	71 130	20 465	s.o.	-0,3	49 709	49 837	25 292	s.o.

Source : Données administratives de l'a.-e.

1, 2, 3 La répartition par région n'était pas disponible pour l'exercice 2008-2009 parce que Service Canada n'offrait pas encore de services mobiles externes.

ANNEXE 4.4 : SERVICES OFFERTS AUX EMPLOYEURS

Région	Nouvelles inscriptions au RE Web				RE transmis électroniquement par les employeurs ¹				RE électroniques en proportion de l'ensemble des RE reçus						
	Écart (%)		(nombre)		Écart (%)		(nombre)		Écart (%)		(%)				
	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Atlantique	-0,8	3 095	3 121	3 388	1 886	11,7	298 035	266 814	229 181	195 803	0,2	3,3	3,1	2,6	2,1
Québec	-11,5	9 729	10 990	9 708	9 046	12,3	1 228 768	1 094 345	969 165	850 819	1,0	13,7	12,7	11,1	8,9
Ontario	-0,9	18 916	19 082	15 578	7 968	16,8	2 783 048	2 382 366	2 013 771	1 667 124	3,3	31,0	27,7	23,0	17,5
Ouest	55,1	13 278	8 563	10 373	8 412	15,0	1 492 567	1 297 497	1 158 391	1 134 171	1,5	16,6	15,1	13,2	11,9
Total²	7,9	45 099	41 811	39 127	27 385	14,6	5 904 104	5 150 249	4 474 091	3 951 815	5,8	65,8	60,0	51,0	0,4

Source : Données administratives de l'a.-e.

¹ Les relevés d'emploi électroniques regroupent les RE émis au moyen du RE Web et du Transfert automatisé protégé (TAP).

² 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.

ANNEXE 4.5 : TRAITEMENT DES DEMANDES D'ASSURANCE-EMPLOI

Région	Demandes d'assurance-emploi traitées				Taux d'exactitude des paiements ¹				Taux d'exactitude du traitement ²					
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(nombre)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(%)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(%)				
		2011-2012	2010-2011	2009-2010		2008-2009	2011-2012	2010-2011		2009-2010	2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Atlantique	0,1	385 658	385 114	390 928	384 085	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	90,8	94,9	s.o.	s.o.
Québec	-0,8	839 999	847 166	917 813	880 628	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	90,5	93,2	91,4	91,7
Ontario	0,3	914 101	911 555	1 097 182	1 062 560	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	80,6	84,4	84,0	82,0
Ouest	-5,4	717 352	758 560	888 774	731 988	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	84,9	86,3	s.o.	s.o.
NATIONAL	-1,6	2 857 110	2 902 395	3 294 697	3 059 261	1,2	95,2	94,0	96,1	95,7	85,9	88,8	87,9	87,1

Région	Rapidité de paiement				Prestations versées au moyen du dépôt direct					
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(%)			Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	(%)				
		2011-2012	2010-2011	2009-2010		2008-2009	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Atlantique	-11,5	73,7	85,2	88,0	76,8	6,2	88,0	81,8	79,2	74,1
Québec	-12,8	71,3	84,1	86,1	81,7	4,7	91,2	86,5	84,1	84,3
Ontario	-12,8	71,1	83,9	84,8	77,7	5,9	88,5	82,6	80,4	80,1
Ouest	-13,6	69,5	83,1	79,7	77,3	5,9	88,0	82,1	79,1	78,7
NATIONAL	-12,8	71,1	83,9	84,2	78,6	5,7	88,9	83,2	80,7	79,7

Source : Données administratives de l'a.e.

¹ Les Vérifications de l'exactitude des paiements (VEP) de l'a.e. ne peuvent fournir de résultats à l'échelon régional, car la taille de l'échantillon (échantillon aléatoire de 500 demandes d'a.e. 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 Avant l'exercice 2010-2011, les résultats étaient présentés selon la province et non pas selon la région.

ANNEXE 4.6 : SERVICES ÉLECTRONIQUES

Région	Demandes présentées en ligne (nombre)				Demandes partiellement ou entièrement informatisées (%)				Recours à la déclaration électronique (%)						
	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
	Atlantique	0,0	382 538	382 706	381 965	382 422	1,0	66,8	65,8	54,1	40,5	0,0	99,9	99,9	99,8
Québec	-0,9	825 724	833 564	882 232	868 262	1,4	60,5	59,1	47,2	35,6	0,0	99,9	99,9	99,8	99,8
Ontario	1,0	900 231	891 263	1 038 095	1 057 391	2,3	59,0	56,7	44,0	32,5	0,1	99,9	99,8	99,8	99,8
Ouest	-5,7	712 310	755 294	847 516	751 078	1,9	55,8	53,9	39,2	28,6	0,3	99,8	99,5	99,3	99,1
NATIONAL	-1,5	2 820 803	2 862 827	3 149 808	3 059 153	1,8	59,7	57,9	44,8	33,5	0,1	99,9	99,8	99,7	99,6

Source : Données administratives de l'a.-e.

ANNEXE 4.7 : OPÉRATIONS DES SERVICES DE L'INTÉGRITÉ

Région	Enquêtes complétées				Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	Valeur des trop-payés imposés (M\$)				
	(nombre)					Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009						
SNE ¹	6,6	36 200	36 325	33 736	16,8	17,1	14,6	14,7	82,1	
Atlantique	-38,3	79 732	87 312	101 721	-7,6	26,2	28,4	23,6	22,9	
Québec	-36,2	142 698	174 213	187 102	-7,1	49,8	53,6	59,7	58,0	
Ontario	-27,7	143 293	150 205	139 278	-14,8	58,6	68,8	54,7	47,4	
Ouest	-18,4	84 661	104 619	120 994	-26,8	40,7	55,5	49,5	52,5	
NATIONAL	-27,4	505 623	552 674	582 831	-13,0	192,3	221,0	202,2	262,9	

Région	Valeur des pénalités imposées (M\$)				Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	Total des économies réalisées (M\$)				
	(M\$)					Écart (%) 2010-2011- 2011-2012	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009						
SNE	56,1	3,4	3,6	2,3	26,8	30,9	24,4	24,9	12,6	
Atlantique	2,6	8,2	6,6	6,5	-15,5	49,5	58,6	64,4	60,8	
Québec	6,0	14,8	16,0	1,8	-14,3	98,3	114,6	124,4	125,6	
Ontario	-6,0	17,1	12,0	11,8	-14,2	107,8	125,7	113,0	95,5	
Ouest	-18,4	13,2	9,6	12,3	-23,9	99,1	130,2	112,5	116,5	
NATIONAL	-0,8	56,6	47,8	34,7	-15,0	385,6	453,5	439,2	410,9	

Source : Données administratives de l'a.-e.

¹ Services nationaux d'enquêtes (SNE).

ANNEXE 5

FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI



Annexe 5.1 : Compte des opérations de l'assurance-emploi	248
--	-----

ANNEXE 5.1 : COMPTE DES OPÉRATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI

	2011-2012	2010-2011
	(en millions de dollars)	
Revenus et financement		
Cotisations ¹	18 938,3	17 861,6
Intérêts ²	20,9	11,1
Pénalités	49,7	45,9
Financement des mesures du Plan d'action économique – Total	117,7	1 427,9
<i>Cinq semaines supplémentaires</i>	116,0	796,1
<i>Fonds supplémentaires pour la formation</i>	-22,5	500,0
<i>Travail partagé</i>	0,0	49,0
<i>Initiative d'aide à la transition de carrière</i>	24,2	82,9
Total – Revenus et financement	19 126,6	19 346,6
Dépenses³		
Partie I : prestations de revenu	15 797,1	17 465,0
<i>Prestations régulières</i>	11 220,8	12 958,9
<i>Prestations de pêcheur</i>	266,1	254,5
<i>Prestations pour travail partagé</i>	33,5	107,9
<i>Prestations spéciales</i>	4 276,7	4 143,6
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	2 081,7	2 605,4
<i>Prestations d'emploi⁴</i>	-0,7	-1,4
<i>Mesures de soutien</i>	154,8	158,0
<i>Ententes sur le développement du marché du travail</i>	1 927,6	2 448,8
Remboursement des prestations ⁵	-231,1	-220,1
Frais d'administration	1 906,8	1 916,1
Créances irrécouvrables	122,9	41,9
Total des dépenses	19 677,3	21 808,3
Solde annuel	-550,8	-2 461,7
Solde cumulé au début de l'année	-7 397,4	-4 935,7
Solde cumulé à la fin de l'année	-7 948,2	-7 397,4

Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2012, volume I : Revue et états financiers consolidés*, receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2012.

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 0,7 million de dollars en 2011-2012 et de 1,4 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

Auteur(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 admissibles à des prestations d'assurance-emploi ou qu'ils en fassent la demande.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- En 2011, 78,4 % 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 1 344 700 chômeurs en 2011, 866 700 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 64,5 % de tous les chômeurs.

Disponibilité : Les résultats de l'ECAE de 2011 sont affichés sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/121105/dq121105b-fra.htm>.

2. POTENTIAL EI ELIGIBILITY OF EMPLOYED CANADIANS USING THE 2010 SURVEY OF LABOUR AND INCOME DYNAMICS (SLID)

Auteur(s) : *Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s) : En se fondant sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), l'étude permet d'évaluer le nombre de salariés qui auraient accumulé suffisamment d'heures assurables pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi ou l'avaient quitté pour un motif valable à la fin de l'année. Le rapport contient aussi des données utilisées sur l'accès possible des salariés aux prestations spéciales.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Les résultats des simulations ont révélé que 87,7 % des personnes qui travaillaient comme employés salariés en décembre 2010 auraient été admissibles à des prestations d'assurance-emploi régulières si elles avaient perdu leur emploi à la fin de ce mois.
- La proportion des personnes qui avaient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations variait de 87,1 % en Colombie-Britannique à 89,1 % dans les provinces de l'Atlantique. Des résultats plus détaillés sont présentés au tableau 1.

Disponibilité : Les données de l'EDTR sont affichées sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3889&Item_Id=1370&lang=en.

3. FINANCIAL IMPACTS OF RECEIVING EMPLOYMENT INSURANCE

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

4. EFFET REDISTRIBUTIF DE L'ASSURANCE-EMPLOI DE 2007 À 2009

Auteur(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 dans laquelle le régime d'assurance-emploi (a.-e.) 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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

5. REMBOURSEMENT DES COTISATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI : ANALYSE DES TENDANCES DE 1997 À 2010

Auteur(s) : RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s) : Les personnes dont les gains assurables sont inférieurs à 2 000 \$ au cours d'une année d'imposition ont droit à un remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi. Le seuil de remboursement a été établi à 2 000 \$ en 1997 et n'a pas été modifié depuis. Ce document prend en considération la façon dont le remboursement aurait évolué si le seuil avait été indexé au salaire minimum au Canada.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Au fil du temps, le nombre de personnes qui ont reçu un remboursement de cotisations a diminué, passant de 5,6 % des Canadiens ayant produit une déclaration de revenus en 1997 à 3,8 % en 2010. La valeur moyenne du remboursement a également chuté, passant de 29 \$ en 1997 à 16,40 \$ en 2010. Cette réduction est principalement attribuable à la diminution constante du taux de cotisation à l'assurance-emploi depuis 1997.
- En 2010, on a évalué à environ un million le nombre de personnes qui auraient reçu un remboursement de cotisations en vertu d'un seuil indexé, comparativement aux 610 000 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. AUGMENTATION DE LA DURÉE DU NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS D'ASSURANCE- EMPLOI : DEUXIÈME MISE À JOUR DE L'ÉTUDE

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

7. ANALYSE DE L'UTILISATION DU PROLONGEMENT DES PRESTATIONS RÉGULIÈRES D'ASSURANCE-EMPLOI POUR LES TRAVAILLEURS DE LONGUE DATE

Auteur(s) : RHDC, Direction de l'évaluation

Objectif(s) : Ce rapport présente le profil démographique des travailleurs de longue date (TLD) et examine dans quelle mesure l'admissibilité et les prestations reçues ont varié pour les travailleurs de longue date et ceux qui ne l'étaient pas, en fonction des caractéristiques démographiques et des caractéristiques du marché du travail.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- La probabilité que les TLD utilisent les semaines supplémentaires qui leur étaient offertes en vertu de cette mesure temporaire était positivement liée au nombre de semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit.
- Environ 17,1 % des TLD ont épuisé leurs prestations, ce qui correspond à près de la moitié du taux chez les autres catégories de travailleurs qui affichaient, pour leur part, un taux d'épuisement de 29,6 %. Dans le cas des TLD, les taux d'épuisement variaient d'un sommet de 33,3 % pour ceux disposant de 26 à 30 semaines d'admissibilité, à 11,4 % pour ceux disposant de 66 à 70 semaines d'admissibilité.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

8. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES : TRAVAILLEURS AYANT UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL, À COURT TERME ET SAISONNIER

Auteur(s) : RHDC, 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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

9. L'ASSURANCE-EMPLOI (A.-E.) ET LES GROUPES SOCIOÉCONOMIQUES CLÉS

Auteur(s) : RHDC, 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 familles monoparentales) 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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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 familles monoparentales 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 familles monoparentales 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 familles monoparentales 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.

10. LES MESURES DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI FONDÉES SUR LE RELEVÉ D'EMPLOI

Auteur(s) : RHDC, Direction de l'évaluation

Objectif(s) : L'étude visait à examiner la base de données des relevés d'emploi (RE) afin de déterminer dans quelle mesure les travailleurs pouvaient accumuler le nombre nécessaire d'heures d'emploi assurable en vertu des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Le rapport présente une analyse de l'admissibilité pour l'ensemble des taux de chômage, des provinces, des industries et des régions économiques.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Entre 1990 et 2010, le pourcentage global de RE qui satisfaisaient à la norme variable d'admissibilité (NVA) a diminué de façon générale au même titre que le taux de chômage.
- Au cours de cette période, la proportion de RE qui satisfaisaient à la NVA variait considérablement entre les régions économiques. En général, dans les grandes villes où le taux de chômage était plus faible, les RE satisfaisaient à la NVA dans une proportion moins élevée.
- Dans les régions à taux de chômage élevé (13 % et plus), la proportion de cessations d'emploi qui avaient lieu après que les personnes avaient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA, avait tendance à être plus élevée que celle des régions où le chômage était faible (6 % et moins).

- Au cours des dernières années, la proportion de cessations d'emploi qui sont survenues dans les régions où le taux de chômage était de 7 % et moins, a diminué sensiblement. Cette proportion s'élevait à 73,1 % en 2007 et a chuté à 20,8 % en 2010. Elle s'établissait à 33,7 % en 2011.
- En 2011, 73,5 % des personnes qui avaient connu une cessation d'emploi dans l'ensemble du Canada avaient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

11. EMPLOYMENT INSURANCE AND THE FINANCIAL HARDSHIP OF UNEMPLOYMENT

Auteur(s) : *Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif(s) : Cette étude porte sur les différents indicateurs des difficultés financières qu'entraîne le chômage et sur les effets modérateurs de l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- De 2004 à 2009, 25 % des chômeurs ont déclaré que le revenu du ménage était insuffisant pour couvrir l'ensemble ou la plupart de leurs dépenses habituelles. Les prestataires d'assurance-emploi étaient moins nombreux (23 %) à avoir fait cette affirmation que les personnes qui avaient épuisé leurs prestations (32 %). La proportion plus élevée chez les personnes qui avaient épuisé leurs prestations et chez les non-prestataires pourrait s'expliquer par le fait qu'ils ne recevaient pas d'assurance-emploi.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

12. ESTIMATES OF THE EMPLOYMENT INSURANCE REPLACEMENT RATE

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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 sont 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.

13. ÉVALUATION DU PROJET PILOTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI RELATIF AUX SEMAINES RÉDUITES, 1998-2001

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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. PAIEMENTS D'ASSURANCE-EMPLOI ET SYSTÈME DU SRG

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

15. ÉVALUATION DE L'EMPLOI SAISONNIER : MISE À JOUR

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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. UN PROFIL DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS EN 2011 : UN COMPLÉMENT À UN PROFIL DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

17. MOBILITÉ INTERPROVINCIALE ET GAINS

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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>.

18. RÉPERCUSSIONS DES RÉVISIONS DES LIMITES RÉGIONALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI SUR LA MOBILITÉ AU NOUVEAU-BRUNSWICK : PREUVES DE LA DAL

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

19. TENDANCES RÉGIONALES EN MATIÈRE DE MIGRATION DE SORTIE ET DE PROFILS DE TRANSPORT DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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'est-à-dire 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.

20. LES COMPORTEMENTS DE DÉPLACEMENTS ET DE MOBILITÉ DES PRESTATAIRES ET NON-PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

21. POLICY-INDUCED INTERNAL MIGRATION: AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF THE CANADIAN CASE

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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>.

22. RAPPORT ACTUARIEL SUR LA RÉDUCTION DE LA COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI DES EMPLOYEURS OFFRANT DES RÉGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE 2013

Auteur(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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- En 2011, les employeurs qui participaient au Programme de réduction du taux de cotisation ont bénéficié en tout d'une somme de 882 millions de dollars en réduction de cotisations d'assurance-emploi.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

23. BALANCING PAID WORK AND CAREGIVING RESPONSIBILITIES: A CLOSER LOOK AT FAMILY CAREGIVERS IN CANADA

Auteur(s) : Linda Duxbury, Chris Higgins et Bonnie Schroeder, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

Objectif(s) : Ce rapport vise à mieux faire comprendre en quoi consiste de nos jours le rôle des travailleurs au Canada qui fournissent des soins. Il décrit également le type de soutien que pourraient offrir les principaux intervenants, c'est-à-dire la personne à charge, la famille, les organismes et les gouvernements, afin d'aider le fournisseur de soins à effectuer ses tâches.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Un travailleur canadien sur quatre avait des responsabilités d'aidant naturel au moment de l'étude, c'est-à-dire que ces personnes avaient un double rôle à assumer à la maison en plus de leurs responsabilités professionnelles.
 - Un peu plus d'un travailleur canadien sur quatre (27,8 %) faisant partie de ce groupe s'occupait d'une personne âgée dont il avait la charge.
 - Ces travailleurs étaient deux fois plus nombreux (54,2 %) à avoir des enfants dont ils prenaient soin.
 - Un travailleur sur cinq (16,8 %) s'occupait d'enfants et de personnes âgées.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques à l'adresse suivante :

<http://www.cprn.org/doc.cfm?doc=1997&l=fr>.

24. PRESTATIONS DE SOIGNANT

Auteur(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. Ce rapport n'englobe pas les travailleurs autonomes qui ont eu recours aux prestations de soignant.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- Depuis l'élargissement de la définition du terme famille en 2006, le taux d'acceptation global est d'environ 63,4 % 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 que les demandeurs de PS qui prodiguent des soins à leur conjoint, à leur père ou à leur mère verront plus souvent leur demande approuvée que ceux qui prennent soin d'un enfant, car il est moins probable que les demandeurs arrivent à démontrer que leur enfant fait face à un risque sérieux de mourir.
- 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.

25. RECOURS AU PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ : 1990-1991 À 2011-2012

Auteur(s) : RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s) : Le rapport visait à examiner 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.

Principale(s) constatation(s) citée(s) 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.

26. TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI POUR L'ANNÉE 2013, UN RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'OFFICE DE FINANCEMENT DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

Auteur(s) : Office de financement de l'assurance-emploi du Canada

Objectif(s) : Ce rapport présente les taux de cotisation établis pour 2013, ainsi que le taux d'équilibre pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s) citée(s) dans le rapport :

- La cotisation des employés a augmenté en 2012 pour passer à 1,83 \$ par tranche de 100 \$ de revenus assurables, alors que le taux était de 1,78 \$ en 2011 et de 1,73 \$ en 2009 et en 2010.
- De ce fait, la cotisation des employeurs en 2012 est passée à 2,56 \$ par tranche de 100 \$ de revenus assurables, ce qui représente une augmentation par rapport à 2,49 \$ en 2011.
- Le MRA a augmenté à 45 900\$ en 2012, alors qu'il était de 44 200 \$ en 2011, de 43 200 \$ en 2010 et de 42 300 \$ en 2009.

Disponibilité : Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada à l'adresse suivante : http://www.ceifb-oftaec.ca/fr/PDF_Reports/Taux%20de%20cotisation/Taux_de_cotisation_2013_FINAL_.pdf.

