Les gens • Les partenariats • Le savoir

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation

2007

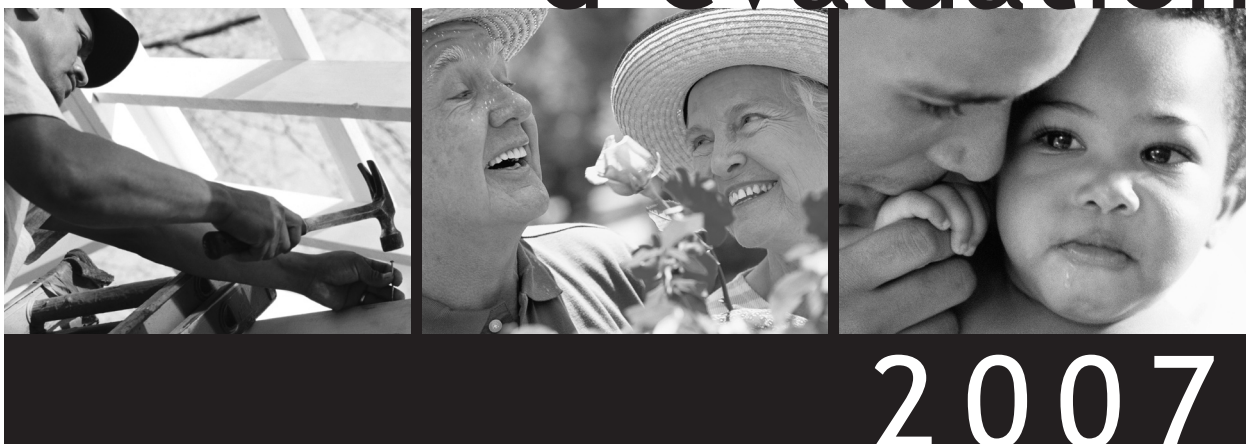
Ressources humaines et Développement social Canada
Human Resources and Social Development Canada

Canada

SP-102-04-08F

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation



2007

Présenté au :

Ministre des Ressources humaines et du Développement social du Canada

Le 31 mars 2008

Par :

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

Préparé par :
Ressources humaines et Développement social Canada
Politique et Conception des programmes d'emploi
Politique de l'assurance-emploi

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande au centre de renseignements par lettre ou par télécopie, en indiquant le numéro de catalogue :
SP-102-04-07F

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement social Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260

Disponible sur Internet à l'adresse suivante : **http://www.rhsdc.gc.ca**

Disponible en médias substituts sur demande. Composez le 1-800-788-8282.

Also available in English under the title *Employment Insurance – 2007 Monitoring and Assessement Report*.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2008
N° de cat. HS1-2/2007F
ISBN 978-0-662-08842-4

Table des matières

Introduction 1

Sommaire des points saillants 3

Chapitre 1 ○ Contexte du marché du travail 5

I. Vue d'ensemble 5
II. Emploi 6
III. Chômage 8
IV. Groupes démographiques 9
V. Marchés du travail selon le secteur et la taille de l'établissement 10
VI. Marchés du travail provinciaux 11
VII. Éducation 12

Chapitre 2 ○ Prestations de revenu 15

I. Clientèle de l'assurance-emploi 15
II. Aider les Canadiens à gérer le risque du chômage 17
III. Aider les Canadiens qui travaillent et leur famille 21

Chapitre 3 ○ Prestations d'emploi et mesures de soutien et Service national de placement 25

I. Aperçu pour l'ensemble du pays 25
II. Activités pancanadiennes 31
III. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS 33

Chapitre 4 ○ Administration du régime 53

I. Contexte 53
II. Transformation de la prestation des services 54
III. Qualité 57
IV. Intégrité 59
V. Conclusion 60

Chapitre 5 ○ Répercussions et efficacité du régime d'assurance-emploi 61

I. L'assurance-emploi et les particuliers 61
II. Promouvoir la participation à la vie active 76
III. Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien 79
IV. L'assurance-emploi et le milieu de travail 83
V. L'assurance-emploi et l'économie 85
VI. Finances de l'assurance-emploi 87

Annexe 1 ○ Statistiques clés du marché du travail 89

Annexe 2 ○ Tableaux des données sur les prestations de revenu 97

Annexe 3 ○ Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien 117

Annexe 4 ○ Profils de collectivités 135

Annexe 5 ○ Études clés citées comme source de référence au chapitre 5 141

Annexe 6 ○ Changements récents au régime d'assurance-emploi 153

Introduction

Les activités permanentes de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi permettent de bien comprendre l'efficacité et les répercussions du régime. Les conclusions rigoureuses qui s'en dégagent ont servi de fondement aux modifications apportées au régime d'assurance-emploi. Ces changements comprennent la bonification des prestations de maternité et parentales, les modifications de la règlementation relative aux petites semaines, et la mise en œuvre de plusieurs projets pilotes devant servir à tester de nouvelles mesures dans des régions à taux de chômage élevé. Pour veiller à ce que l'orientation du régime d'assurance-emploi repose toujours sur des bases solides, le gouvernement continuera de contrôler et d'évaluer le régime d'assurance-emploi[1].

Le chapitre 1 du présent rapport donne un aperçu du marché du travail canadien en 2006-2007. Le chapitre 2 offre une vue d'ensemble des prestations d'assurance-emploi (prestations de revenu) versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour la même période. Le chapitre 3 analyse le soutien accordé aux travailleurs en chômage grâce aux mesures actives de réemploi, désignées sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Le chapitre 4 renferme des renseignements sur l'administration du régime d'assurance-emploi et la prestation des services. Le chapitre 5 analyse les répercussions et l'efficacité du régime d'assurance-emploi, en se fondant sur des données administratives, des travaux de recherche interne et externe et des études d'évaluation.

Commission de l'assurance-emploi du Canada

La Commission de l'assurance-emploi du Canada compte quatre membres qui représentent le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Le président et le vice-président (le sous-ministre et le sous-ministre délégué de Ressources humaines et Développement social Canada) représentent le gouvernement fédéral. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses ainsi que le commissaire des employeurs représentent les intérêts des employés et des employeurs, respectivement. Entre autres responsabilités, la Commission doit, en vertu du mandat que lui confie la Loi, contrôler et évaluer les répercussions de la réforme de l'assurance-emploi. La Commission a jusqu'au 31 mars pour présenter son rapport au ministre, qui doit ensuite le déposer au Parlement.

Mandat législatif

Le paragraphe 3(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que :

« La Commission observe et évalue :

a) la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements apportés par la présente loi aux programmes d'assurance et d'aide à l'emploi prévus par la *Loi sur l'assurance-chômage*;

b) dans quelle mesure les économies escomptées au titre de la présente loi ont été réalisées;

c) l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, notamment en ce qui a trait à :

   (i) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs;

[1] Le *Rapport de contrôle et d'évaluation* s'appuie sur de nombreuses sources d'information pour analyser les effets des modifications apportées dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi. Outre les données administratives de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), le rapport repose également sur des données provenant de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi et de Statistique Canada, ainsi que sur des études d'évaluation financées par RHDSC. Comme ceux qui l'ont précédé, le présent rapport comporte des renvois à des études d'évaluation ayant porté sur les prestations prévues tant à la partie I qu'à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(ii) 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 »

Sommaire des points saillants

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2007 *poursuit l'examen annuel de l'assurance-emploi, qui porte sur l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2007.*

Poursuite de la croissance de l'emploi

- La moyenne annuelle du nombre d'emplois a augmenté de 344 100 en 2006-2007 (+2,1 %).
- Tous les gains en emploi en 2006-2007 ont été enregistrés chez les salariés, alors que le travail autonome a diminué légèrement.
- Le taux de chômage annuel moyen pour 2006-2007 était de 6,2 %.

L'accès aux prestations était élevé pour les cotisants

- Parmi ceux qui ont versé des cotisations au régime d'assurance-emploi et qui ont ensuite été mis à pied, 82,7 % étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi en 2006.
- L'admissibilité est déterminée par les régimes de travail; elle était la plus élevée chez les travailleurs employés à l'année et à temps plein. L'accès était plus faible dans le cas des employés à temps partiel et chez ceux dont la participation au marché du travail était limitée.
- La plupart des travailleurs avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles.

Les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières ont diminué

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a diminué de 1,6 % en 2006-2007, pour passer à 1,3 million de demandes.
- Les prestations régulières versées ont augmenté légèrement (+0,3 %), pour s'établir à 8,0 milliards de dollars, alors que les prestations hebdomadaires moyennes sont passées à 335 $ (comparativement à 324 $ en 2005-2006).
- Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a diminué dans chaque province et territoire, à l'exception de la Saskatchewan (+0,2 %), de l'Ontario (+1,0 %) et des Territoires du Nord-Ouest (+4,1 %).
- La durée moyenne de la période de prestations régulières a été de 19,0 semaines, ce qui représentait 59,8 % du nombre moyen de semaines auxquelles les prestataires avaient droit.

Le nombre de demandes de prestations de pêcheur a diminué pour un deuxième exercice consécutif

- La baisse dans les demandes de prestations de pêcheur était concentrée à Terre-Neuve-et-Labrador, alors qu'il y a eu une faible augmentation en Colombie-Britannique.
- Les prestations de pêcheur hebdomadaires moyennes ont augmenté, pour s'établir à 381 $.

Les demandes de prestations de maternité et parentales ont augmenté

- Dans l'ensemble, le nombre de demande de prestations de maternité a augmenté de 3,4 % en 2006-2007; les baisses enregistrées au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan ont été compensées par les augmentations dans les autres provinces et territoires.
- Le Québec a instauré son propre régime d'assurance parentale en janvier 2006, qui a remplacé les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi dans cette province.
- Le nombre de demandes de prestations parentales a également augmenté en 2006-2007, et un nombre grandissant de parents (mère et père) ont partagé leurs prestations.

Les mesures actives d'emploi ont aidé à améliorer les compétences et l'employabilité

- Une Entente sur le développement du marché du travail avec la province de l'Ontario a été instaurée en janvier 2007.

Chapitre 1 Contexte du marché du travail

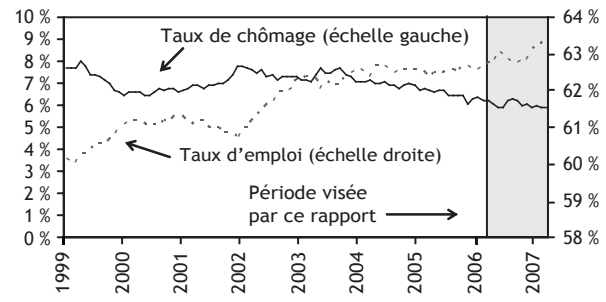
Le présent chapitre énonce les principaux développements survenus sur le marché du travail ainsi que le contexte économique dans lequel le régime d'assurance-emploi peut être évalué pour l'exercice 2006-2007[1]. L'annexe 1 fournit de plus amples détails sur les divers éléments abordés dans le présent chapitre.

I. Vue d'ensemble

L'économie canadienne a connu une croissance de 2,5 % au cours de l'exercice 2006-2007, ce qui constitue un recul comparativement à la croissance de 3,1 % enregistrée en 2005-2006. Les industries grandement exposées aux marchés internationaux, telle que l'industrie manufacturière, ont ressenti l'effet d'un dollar canadien plus élevé. La croissance plus modérée dans ces industries a été largement responsable du ralentissement dans la croissance du produit intérieur brut (PIB) en 2006-2007.

Graphique 1

Contexte économique



Source : Enquête sur la population active

Le fait que la productivité du travail au Canada a progressé plus lentement, passant de 2,1 % en 2005 à 1,2 % en 2006, peut également expliquer en partie la plus faible croissance du PIB. La croissance de la productivité s'est établie, en moyenne, à 1,5 % au cours des 25 dernières années. Le ralentissement de la croissance de la productivité du travail au pays est surtout attribuable au récent déclin du taux de croissance de la productivité dans le secteur des ressources.

L'observateur

Selon les projections démographiques, il se pourrait que, dans une dizaine d'années environ, le Canada compte plus de personnes en âge de quitter la population active que de personnes en âge de se lancer sur le marché du travail. Cette situation pose des défis de taille tant pour les employeurs canadiens que pour la société dans son ensemble.

Source : Statistique Canada, « Recensement de 2006 : Âge et Sexe », *Le Quotidien*, 17 juillet 2007.

Les principaux facteurs ayant contribué à la croissance du PIB ont été les dépenses des consommateurs canadiens ainsi que les investissements des entreprises, particulièrement dans la machinerie et l'équipement.

La croissance du PIB a été plus prononcée au dernier trimestre de l'exercice (taux annualisé de 3,9 %) qu'au cours des trois premiers trimestres de 2006-2007, surtout en raison de la remontée des dépenses de consommation et de l'accroissement des inventaires dû au renforcement de la production[2].

En dépit de la faible croissance au chapitre de la production, l'emploi a augmenté de 344 100 en 2006-2007 (+2,1 %). Le Canada a connu une croissance soutenue de l'emploi au cours des 14 dernières années, vu que quelque 3,86 millions de personnes de plus occupaient un emploi au cours de cette période. En 2006-2007, la croissance de

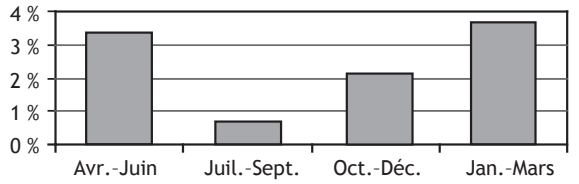
[1] La période de référence visée par ce rapport est l'année financière allant du 1er avril 2006 au 31 mars 2007. Sauf indication contraire, les données que renferme le présent chapitre proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

[2] Statistique Canada, *Le Quotidien*, le jeudi 31 mai 2007.

l'emploi a été particulièrement ressentie chez les femmes et les travailleurs âgés. Elle était concentrée dans le secteur des services, alors que le nombre d'emplois dans le secteur des biens a subi une baisse pour une deuxième année consécutive, notamment en raison du déclin dans l'industrie manufacturière. La croissance de l'emploi a été à son plus fort entre janvier et mars 2007 (graphique 2).

Graphique 2

Croissance de l'emploi par trimestre, 2006-2007
(taux annuels)



Source : Enquête sur la population active

Grâce à la croissance du nombre d'emplois en 2006-2007, le taux de chômage annuel moyen a atteint le taux le plus bas des 30 dernières années, soit 6,2 %.

Avec la montée fulgurante des prix dans le domaine de l'énergie, qui a rehaussé la valeur du dollar canadien, les gains au chapitre de la production et de l'emploi ont été plus marqués dans la région de l'Ouest, stimulés par les industries de la construction et des ressources. Avec un taux de 5,5 %, l'Alberta a enregistré la croissance la plus rapide au pays en ce qui a trait à l'emploi, et ce, pour une deuxième année consécutive. La hausse du nombre d'emplois a également été plus forte dans cette province, avec une augmentation moyenne annuelle nette de 98 700 emplois. La croissance de l'emploi en Colombie-Britannique (+3,2 %) et en Saskatchewan (+3,0 %) était également supérieure à la moyenne nationale (+2,1 %).

En moyenne, le niveau de scolarité a continué de croître chez les Canadiens en 2006-2007, et, comme prévu, les personnes instruites affichaient un taux d'emploi plus élevé en règle générale.

II. Emploi

En 2006-2007, le nombre d'emplois a augmenté de 344 100 (+2,1 %), dépassant la hausse enregistrée en 2005-2006 (+1,5 % ou 240 300 emplois). La population active canadienne s'est accrue de près de 1,7 % en 2006-2007, un taux plus élevé qu'en 2005-2006 (+1,0 %), mais moindre qu'en 2002-2003 (+3,1 %). Le fait que la population active s'accroît moins rapidement donne à penser que l'excédent de main-d'œuvre qui existait dans le passé est en voie d'être supplanté par une éventuelle pénurie de travailleurs, qui est susceptible de freiner le taux de croissance de l'emploi.

L'observateur

L'économie canadienne devrait créer près de 1,9 million de nouveaux emplois au cours de la prochaine décennie, comparativement aux 2,9 millions d'emplois créés entre 1996 et 2005.

Source : Ressources humaines et Développement social Canada, *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, janvier 2007.

Après avoir fléchi durant deux années, le taux de participation chez les personnes âgées de 15 ans et plus a connu une légère recrudescence en 2006-2007, pour s'établir à 67,3 %. Entre-temps, le taux d'emploi annuel moyen a augmenté chez le même groupe d'âge, pour atteindre un niveau record de 63,1 % au cours de l'exercice. La croissance continue du taux d'emploi est due en grande partie au taux d'emploi accru chez les femmes, qui est passé de 42,1 % en 1976-1977 à 58,6 % en 2006-2007.

Selon des données de 2006 de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), le Canada affichait cette même année la deuxième plus forte croissance du taux d'emploi chez les personnes âgées de 15 à 64 ans parmi tous les pays du G7[3] (+2,0 %), tout juste derrière l'Italie (+2,2 %) mais devant les États-Unis (1,9 %).

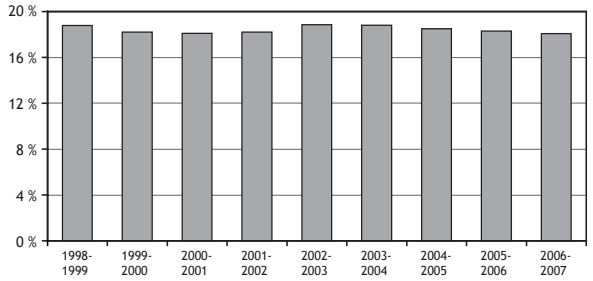
En 2006-2007, les nouveaux emplois étaient surtout des emplois à temps plein, comptant pour 92,2 % du nombre total d'emplois créés au cours de cette période (317 100).

[3] Les données ayant permis la comparaison entre les pays du G7 sont celles de l'OCDE. Ces données sont comptabilisées en années civiles.

Il s'agit du treizième exercice consécutif où le nombre d'emplois à temps plein a augmenté, représentant environ 86,0 % de la croissance nette depuis 1994-1995. Bien qu'il soit demeuré relativement stable depuis 1998-1999 (graphique 3), le nombre d'emplois à temps partiel a diminué légèrement pour une quatrième année consécutive par rapport à l'ensemble des nouveaux emplois, pour s'établir à 18,1 % en 2006-2007. Il est important de mentionner que plus des trois quarts des employés à temps partiel ont choisi ce régime de travail de façon volontaire.

Graphique 3

Emploi à temps partiel exprimé en pourcentage de tous les emplois



Source : Enquête sur la population active

La totalité de la croissance de l'emploi en 2006-2007 est survenue du côté de l'emploi salarié, avec la création de 359 000 emplois (+2,6 %). En fait, après avoir connu une hausse plus élevée que la moyenne durant quatre années consécutives, le nombre de travailleurs autonomes a chuté de 15 000 (-0,6 %). Il s'agissait de la première baisse enregistrée chez ce groupe depuis 2001-2002. La proportion de travailleurs autonomes par rapport à l'ensemble des travailleurs (15,1 %) est maintenant plus de deux points de pourcentage moins élevée qu'elle ne l'était à son plus haut niveau, qui a été atteint en 1997-1998 (tableau 1). La plupart des travailleurs autonomes ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi.

Après deux années de croissance, la proportion de travailleurs qui avaient des régimes de travail temporaire est demeurée relativement stable en 2006-2007, à environ 13,0 % (graphique 4). Ces régimes, qui incluent le travail saisonnier, représentaient de 12,0 % à 13,0 % de tous les emplois au cours des dernières années.

L'augmentation du nombre d'emplois a été beaucoup plus élevée dans le secteur privé (+2,9 %) que dans le secteur public (+1,6 %).

Tableau 1

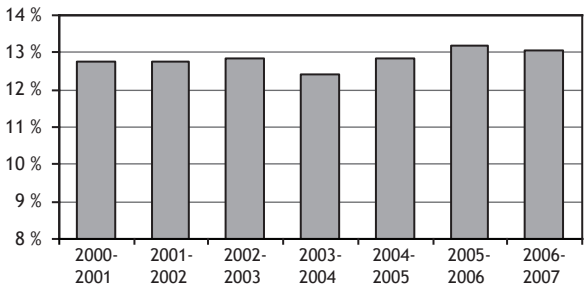
Taux de croissance annuel et proportion des travailleurs autonomes dans l'emploi total

	Taux de croissance annuel (%)		Proportion de travailleurs autonomes dans l'emploi total (%)
	Travailleurs salariés	Travailleurs autonomes	
1996-1997	0,4	4,3	16,3
1997-1998	1,4	8,1	17,2
1998-1999	2,6	1,7	17,1
1999-2000	3,0	0,9	16,8
2000-2001	3,5	-4,5	15,7
2001-2002	1,9	-2,6	15,1
2002-2003	3,0	3,1	15,2
2003-2004	1,7	2,9	15,3
2004-2005	1,6	2,6	15,5
2005-2006	1,4	1,9	15,5
2006-2007	2,6	-0,6	15,1

Source : Enquête sur la population active

Graphique 4

Proportion des salariés occupant des emplois temporaires



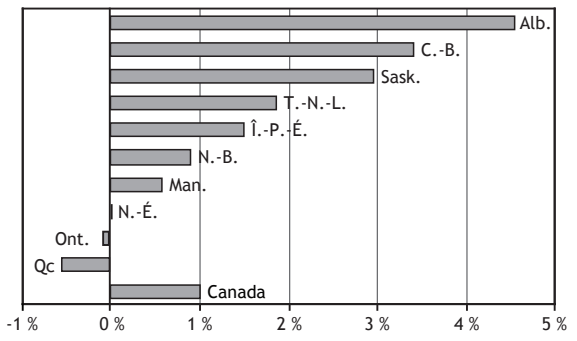
Source : Enquête sur la population active

1. Heures travaillées

Les normes d'admissibilité de l'assurance-emploi sont fondées sur le nombre d'heures travaillées. Au Canada, le total des heures travaillées a connu une hausse pour une cinquième année consécutive, avec une croissance de 1,0 %. Seules deux provinces ont connu une baisse du nombre d'heures travaillées, soit l'Ontario (-0,08 %) et le Québec (-0,55 %) (graphique 5).

Graphique 5

Fluctuation des heures réelles travaillées en 2006-2007



Source : Enquête sur la population active

En 2006-2007, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire est passé à 36,9 heures, ce qui constitue une baisse par rapport aux 37,2 heures par semaine enregistrées en 2005-2006. Comparativement à l'exercice précédent, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire a connu une baisse tant chez les hommes que chez les femmes, passant à 40 heures et à 33,2 heures, respectivement. Chez les travailleurs à temps plein, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire a chuté, passant de 41,3 heures en 2005-2006 à 40,9 heures en 2006-2007. Au cours de ce même exercice, la moyenne des heures travaillées par semaine chez les travailleurs à temps partiel était de 18,8 heures comparativement à 18,9 heures en 2005-2006.

2. Revenu

Malgré la diminution du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire, le salaire hebdomadaire nominal a poursuivi sa croissance en 2006-2007 (+3,1 %). Depuis 2001-2002, le salaire hebdomadaire nominal a augmenté de 14,3 % (2,7 % en moyenne par année). Au cours des six dernières années, le salaire hebdomadaire a connu une plus forte hausse chez les femmes que chez les hommes. En 2006-2007, le salaire hebdomadaire a augmenté de 3,2 % chez les femmes, et de 3,1 % chez les hommes. Cependant, le salaire hebdomadaire moyen des femmes représentait 73,1 % de celui des hommes (une hausse par rapport à 69,4 % en 1997-1998), tandis que leur salaire horaire correspondait à 84,0 % de celui des hommes au cours de la période 2006-2007, comparativement à 81,1 % en 2001-2002.

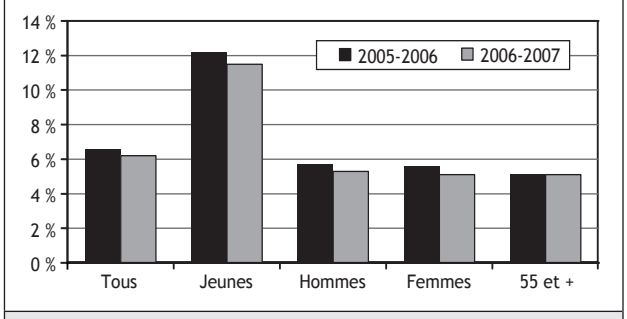
Combinées à la hausse du nombre de travailleurs au cours de l'exercice financier, ces hausses salariales ont mené à une augmentation de 5,8 % du total des salaires versés. Les salaires permettent de déterminer à la fois les prestations hebdomadaires que touchent les prestataires d'assurance-emploi et les cotisations versées par les employeurs et les employés.

III. Chômage

En 2006-2007, le taux de chômage annuel moyen au Canada a connu une baisse pour une troisième année consécutive, atteignant 6,2 % comparativement à 6,6 % au cours de l'exercice précédent. Tout comme l'année précédente, le taux de chômage a diminué pour presque tous les groupes démographiques en 2006-2007, pour s'établir à 11,5 % chez les jeunes, à 5,3 % chez les hommes âgés de 25 à 54 ans et à 5,1 % chez les femmes âgées de 25 à 54 ans (graphique 6). La seule exception a été observée chez les personnes âgées de 55 ans et plus (hommes et femmes), pour qui le taux de chômage est demeuré stable à 5,1 %.

Graphique 6

Taux de chômage selon l'âge et le sexe



Source : Enquête sur la population active

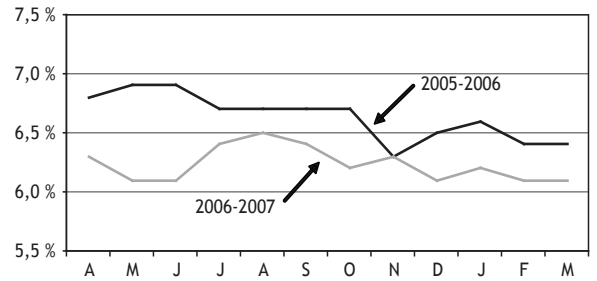
En 2006-2007, le nombre annuel moyen de chômeurs a diminué de 50 100 (-4,3 %), pour se situer à 1,10 million (par rapport à 1,15 million de chômeurs durant l'exercice 2005-2006). Les données nationales masquent toutefois d'importantes différences sur le plan régional. À l'échelle nationale, l'industrie manufacturière a connu de fortes pertes d'emplois, particulièrement en Ontario et au Québec, où un emploi sur six se situe dans ce secteur. Les pertes d'emplois dans l'industrie manufacturière ont touché certaines régions économiques plus que d'autres. Par exemple, le taux de chômage annuel moyen à Windsor a grimpé à 9,1 %[4] en 2006-2007, alors qu'il se situait à 7,4 % en 2003-2004,

[4] Le taux de chômage servant à déterminer le nombre de semaines de prestations auxquelles un demandeur a droit.

même si le taux de chômage national connaissait une baisse durant cette période. Le taux de chômage s'est également accru dans certaines régions économiques rurales. Cette hausse, qui s'explique en partie par le ralentissement dans l'industrie forestière, a notamment touché le Nord du Manitoba et de l'Ontario, alors que dans l'ensemble du Canada la situation s'améliorait.

Graphique 7

Taux de chômage national



Source : Enquête sur la population active

Les raisons pour lesquelles les gens perdent leur emploi ont une incidence sur leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Or, ces raisons ont peu changé en 2006-2007. Les personnes qui ont perdu leur emploi représentaient presque la moitié (45,5 %) des gens qui étaient devenus chômeurs au cours des 12 mois précédents, celles qui ont quitté leur emploi comptaient pour 23,0 %, et les personnes qui ont intégré ou réintégré le marché du travail après un an d'absence ou plus, pour 31,5 %.

Les gens qui ont été en chômage pendant plus d'un an (chômeurs de longue date) représentaient 4,4 % du nombre total de chômeurs en 2006-2007, ou 48 800 personnes. Ce nombre est beaucoup moins élevé qu'il y a dix ans, alors que la proportion avait atteint 13,3 %. La croissance soutenue de l'emploi a contribué à réduire cette proportion. Près de 61,1 % des chômeurs de longue date étaient des hommes. Les jeunes (de 15 à 24 ans) comptaient pour 5,9 % des chômeurs de longue date, alors que les travailleurs de 25 à 54 ans représentaient près des trois quarts (70,5 %) des personnes qui avaient été sans emploi pendant plus d'un an. Les personnes de 55 ans et plus comptaient pour 23,6 % des chômeurs de longue date, malgré le fait qu'elles représentaient 11,6 % de tous les chômeurs. Pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi, la personne qui en fait la demande doit avoir exercé un emploi assurable (et donc avoir payé des cotisations) au cours des 52 semaines précédentes.

L'observateur

Même si on s'attend à ce que la croissance de l'emploi subisse un ralentissement par rapport à la situation qu'on a connue, la pénurie de main-d'œuvre fera en sorte que le taux de chômage demeurera faible.

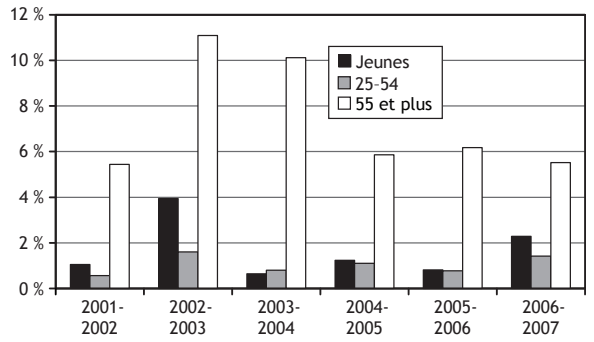
Source : Le Conference Board du Canada, *Note de conjoncture canadienne*, automne 2007.

IV. Groupes démographiques

En 2006-2007, près des deux tiers des nouveaux emplois ont été occupés par des femmes. En fait, le nombre d'emplois a augmenté de 211 300 dans le cas des femmes, et de 132 700 pour ce qui est des hommes. Au cours des 10 dernières années, les gains au chapitre de l'emploi ont été plus forts chez les femmes (+27,7 %) que chez les hommes (+19,4 %). En 2006-2007, la croissance de l'emploi a été observée dans tous les groupes d'âge. Le nombre d'emplois a augmenté de 2,3 % (+57 000) chez les jeunes, et de 1,4 % (+163 300) chez les 25 à 54 ans.

Graphique 8

Croissance de l'emploi selon l'âge



Source : Enquête sur la population active

Attribuable en partie au fait que les premiers baby-boomers sont de plus en plus nombreux à intégrer le groupe des 55 ans et plus, la croissance de l'emploi a été plus marquée chez les travailleurs âgés que chez les jeunes et les travailleurs de 25 à 54 ans (graphique 8) au cours des dernières années. Toutefois, le groupe des travailleurs âgés est le seul chez qui le taux de chômage n'a pas diminué en 2006-2007, demeurant stable à 5,1 %. Au cours de cette période, l'emploi chez les

travailleurs âgés a augmenté de 5,5 % (+123 800 emplois). La récente augmentation, conjuguée aux changements démographiques, a eu pour effet d'accroître la proportion d'emplois occupés par des travailleurs âgés, qui est passée à 14,3 % alors qu'elle était de 9,5 % en 1995-1996.

Le taux d'emploi en 2006-2007 a augmenté pour s'établir à 63,1 %, comparativement à 62,7 % au cours de l'exercice précédent. Le taux d'emploi chez les jeunes a atteint son plus haut sommet depuis 1990-1991, soit 58,8 %. Après avoir plafonné à 81,3 % au cours des deux dernières années, le taux d'emploi chez les 25 à 54 ans s'est établi à 81,9 %. En 2006, le taux d'emploi au Canada était le plus élevé chez les adultes (ceux âgés de 25 à 54 ans) parmi tous les pays du G7. Depuis 1995-1996, le taux d'emploi chez les 55 ans et plus a continuellement augmenté, pour atteindre un sommet (30,8 %) en 2006-2007. Ce résultat est en partie attribuable au fait que les baby-boomers qui occupent un emploi atteignent ce groupe d'âge.

L'observateur

Les pénuries de main-d'œuvre commencent à se faire sentir dans certains secteurs et certaines régions. Ce problème deviendra encore plus lourd, à mesure que la population vieillira et que le taux de croissance de la population active ralentira.

Source : Ministère des Finances du Canada, *Le Plan budgétaire 2007*, mars 2007.

V. Marchés du travail selon le secteur et la taille de l'entreprise

En 2006-2007, les gains au chapitre de l'emploi sont imputables aux emplois créés dans le secteur des services, ce qui représente une augmentation de 2,9 %. Ces 350 000 nouveaux emplois étaient répartis dans l'ensemble des industries de services. De son côté, le secteur des biens a connu un recul du nombre d'emplois pour la deuxième année consécutive, soit une diminution de 0,1 % ou 5 900 emplois en 2006-2007. Depuis 2000-2001, 90,3 % de la croissance nette de l'emploi (+1,6 million d'emplois) a été enregistrée dans le secteur des services, alors que seulement 9,7 % des emplois (+171 800 emplois) ont été créés dans le secteur des biens.

Le ralentissement dans le secteur des biens au cours de l'exercice 2006-2007 s'explique par la perte d'emplois massive dans l'industrie manufacturière (-67 800 emplois). Par contre, certaines autres industries ont connu une croissance nette au chapitre de l'emploi. En fait, l'industrie de la construction a enregistré une hausse de 42 000 nouveaux emplois (+4,0 %) en raison de la forte demande dans le domaine de l'habitation et de la croissance de l'investissement non-résidentiel. Les industries des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz ont profité du prix à la hausse du pétrole, ce qui s'est traduit par une augmentation de 13,7 % du nombre d'emplois en 2006-2007 (+29 800 emplois). On a pu observer les mêmes tendances à long terme. Depuis 2000-2001, l'emploi dans le secteur manufacturier a connu une diminution de 6,5 %, (-147 400 emplois). Au cours de la même période, le nombre d'emplois s'est accru de 266 500 (+32,7 %) dans l'industrie de la construction, et de 83 600 (+50,9 %) dans l'industrie des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz.

Dans le secteur des services, l'industrie des soins de santé et les services sociaux a connu la plus forte augmentation du nombre d'emplois en 2006-2007, avec un gain de 75 400 emplois. Depuis 2000-2001, cette industrie compte pour 18,1 % de la croissance de l'emploi dans le secteur des services (+288 100 emplois). L'industrie du commerce de gros et de détail est la seule qui a contribué davantage à l'augmentation du nombre d'emplois dans le secteur des services, représentant 20,5 % des gains enregistrés dans ce secteur au cours de l'exercice.

1. Analyse supplémentaire pour certaines industries spécifiques

Depuis 2000-2001, l'emploi total au Canada a augmenté de 11,9 % (+1,8 million d'emplois). Toutes les industries, sauf trois, ont enregistré une hausse à ce chapitre. Tel que mentionné plus tôt, entre 2000-2001 et 2006-2007, le nombre d'emplois dans l'industrie manufacturière au Canada a diminué de 147 400 (6,5 %). En 2000-2001, 15,2 % de tous les emplois se trouvaient dans l'industrie manufacturière, alors que six ans plus tard, cette proportion avait chuté à 12,7 %.

L'observateur

À long terme, le secteur manufacturier connaîtra des problèmes en raison de la hausse de la valeur du dollar canadien, ce qui pourrait entraîner d'autres pertes d'emplois dans l'industrie.

Source : Le Conference Board du Canada, *Metropolitan Outlook 1*, automne 2007.

Comme aux États-Unis, la hausse des coûts de l'énergie et la concurrence accrue de la part des pays asiatiques semblent avoir accéléré le déclin de l'industrie manufacturière canadienne au cours des dernières années. Au Canada, l'appréciation du dollar a également eu une incidence sur l'industrie manufacturière.

L'industrie manufacturière était plus forte au cours de la période entre 1996-1997 et 2000-2001, avec un taux de croissance de 16,1 % au chapitre de l'emploi par rapport à une hausse de 10,1 % pour l'emploi en général.

L'emploi a également diminué dans l'industrie forestière et celle de l'agriculture au cours des dernières années. L'emploi dans l'industrie forestière, durement touchée par les problèmes du bois d'œuvre résineux et par l'appréciation du dollar canadien, a diminué de 26,1 % entre 2000-2001 et 2006-2007, ce qui correspond à la suppression de 22 000 emplois. Dans le secteur de l'agriculture, l'emploi a chuté d'un peu plus de 4,2 % (-15 100 emplois) depuis 2000-2001, pour atteindre 343 000 emplois en 2006-2007. Il convient toutefois de noter que le déclin en agriculture s'est surtout fait sentir en 2001-2002, lorsque le nombre d'emplois dans l'industrie a diminué de près de 43 000. L'emploi a repris de la vigueur depuis, mais il reste inférieur au niveau de 2000-2001.

2. Taille de l'entreprise

Un peu plus de la moitié des Canadiens employés travaillent pour des petites et des moyennes entreprises. En fait, l'Enquête sur la population active (EPA) révèle qu'il y a 1,6 million de travailleurs autonomes à leur compte et qu'un autre groupe de 852 000 travailleurs autonomes avaient des employés travaillant pour eux en 2006-2007. Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)[5] de Statistique Canada, 55,5 % des 13,9 millions d'employés au Canada travaillaient pour de petites et moyennes entreprises (organisations comptant moins de 500 employés) en 2006-2007. Les entreprises de moins de 20 employés comptaient pour 21,1 % de l'effectif, et les entreprises de 20 à 99 employés, pour un autre 19,2 %. Les entreprises de 100 à 499 employés regroupaient 15,3 % des salariés, et les autres employés (44,5 %) travaillaient pour de grandes entreprises comptant au moins 500 employés.

Au cours des dernières années, l'augmentation annuelle nette du nombre d'employés a varié considérablement selon la taille de l'entreprise. En 2006-2007, 51,3 % de la croissance nette de l'emploi était attribuable aux grandes entreprises de plus de 500 employés, et 14,2 %, aux entreprises de 100 à 499 employés. Les entreprises comptant de 20 à 99 employés affichaient une hausse nette de 21,4 % au chapitre des nouveaux emplois, tandis que 13,1 % des autres emplois ont été créés au sein d'entreprises de moins de 20 employés.

VI. Marchés du travail provinciaux

En 2006-2007, l'emploi a augmenté dans toutes les provinces. L'Alberta est la province où la croissance nette a été la plus forte au chapitre de l'emploi (+98 700), suivie de l'Ontario (+95 200), de la Colombie-Britannique (+67 700) et du Québec (+52 900). C'est en Alberta que le taux de croissance de l'emploi a été le plus élevé (+5,5 %), suivie de la Colombie-Britannique (+3,2 %), de la Saskatchewan (+3,0 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (+1,5 %) (tableau 2).

En Alberta, l'industrie de la construction (+15 800), les industries manufacturières (+14 700), celles de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (+14 200), ainsi que les services d'enseignement (+12 700) sont les secteurs qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi. Le taux de chômage enregistré en Alberta en 2006-2007 a été de 3,5 %, soit le plus bas niveau atteint ces 30 dernières années.

En Colombie-Britannique, le nombre d'emplois s'est accru de 67 700 (+3,2 %) au cours de l'année. En 2006-2007, l'industrie de la construction a continué d'y croître à un

[5] Les industries suivantes ne sont pas incluses : agriculture, pêche et piégeage, services ménagers privés, organisations religieuses et services de défense (personnel militaire).

rythme soutenu, avec une hausse de 8,0 % (+13 600 emplois). Il s'agit de l'industrie qui a connu l'essor le plus rapide dans la province depuis 2000-2001, avec la création de 74 300 emplois (+68,0 %). En 2006-2007, l'emploi dans l'industrie des services de soins de santé et d'assistance sociale a augmenté de 21 800. Le taux de chômage dans cette province est descendu à 4,6 % en 2006-2007, soit le plus bas niveau atteint ces 30 dernières années.

Tableau 2

Croissance de l'emploi, 2006-2007

	(milliers)	(%)
Alberta	98,7	5,5
Colombie-Britannique	67,7	3,2
Saskatchewan	14,5	3,0
Terre-Neuve-et-Labrador	3,3	1,5
Ontario	95,2	1,5
Québec	52,9	1,4
Manitoba	7,4	1,3
Île-du-Prince-Édouard	0,8	1,2
Nouveau-Brunswick	2,9	0,8
Nouvelle-Écosse	0,8	0,2
Canada	**344,1**	**2,1**

Source : Enquête sur la population active

En Saskatchewan, le nombre d'emplois a augmenté de 14 500 (+3,0 %) au cours de l'exercice. Le commerce (+4 400), l'industrie de la construction (+2 800), de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (+2 700), ainsi que l'industrie des services de soins de santé et d'assistance sociale (+2 300) ont connu les hausses les plus marquées à ce chapitre. Le taux de chômage dans cette province a chuté à 4,3 % en 2006-2007, par rapport à 5,2 % l'année précédente.

Durant l'année 2006-2007, l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté de 1,5 %. L'industrie de l'information, de la culture et des loisirs, des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, de même que les industries de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz, ont connu les hausses les plus importantes. Le taux de chômage dans cette province a chuté à 14,5 %, soit le plus bas niveau enregistré depuis 1981-1982.

L'observateur

Environ les deux tiers des perspectives d'emploi au cours des dix prochaines années viseront des postes qui exigent habituellement un diplôme d'études postsecondaires.

Source : Ressources humaines et Développement social Canada, document d'information sur l'offre future de main-d'œuvre au Canada, janvier 2007.

1. Régions urbaines et régions rurales

En ce qui a trait à la croissance nette de l'emploi, 81,0 % des 344 100 nouveaux emplois créés en 2006-2007 l'ont été dans des régions urbaines[6], et 19,0 %, dans des régions à caractère rural. Le taux de croissance était toutefois légèrement supérieur dans les régions rurales (+2,3 %) par rapport aux centres urbains (+2,1 %).

Tel que mentionné précédemment, le nombre annuel moyen de chômeurs au pays a connu une baisse de 50 600 en 2006-2007. Le nombre de chômeurs a diminué dans les centres urbains et a augmenté quelque peu dans les régions rurales.

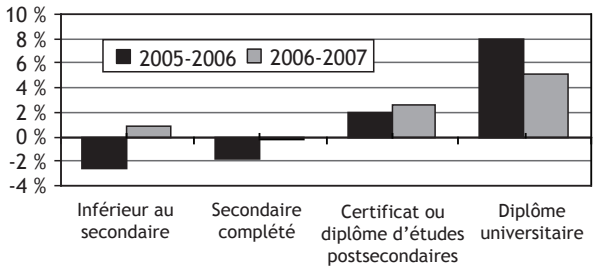
VII. Éducation

La population active au Canada est devenue la plus scolarisée des pays membres de l'OCDE, le taux de fréquentation des établissements scolaires ayant connu une forte hausse au cours des quinze dernières années. La proportion de gens en âge de travailler qui possèdent un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires ou un diplôme universitaire a augmenté de façon constante, passant de 32,7 % en 1990-1991 à 49,2 % en 2006-2007. La croissance nette de l'emploi chez les personnes qui détenaient un diplôme universitaire s'établissait à 5,1 % en 2006-2007, comparativement à 7,9 % l'année précédente (graphique 9). Au cours du même exercice, l'emploi chez les détenteurs d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires a connu une hausse de 2,6 %.

[6] Les régions urbaines sont définies comme étant des régions dont la population est de 100 000 personnes ou plus (noyaux urbains), ou comme des régions qui ont un haut niveau d'intégration sur les plans économique et social avec un noyau urbain.

Graphique 9

Croissance de l'emploi selon le niveau de scolarité



Source : Enquête sur la population active

Le taux d'emploi moyen est généralement plus élevé chez les personnes instruites. La tendance observée au cours des quinze dernières années démontre que les personnes ayant un grade universitaire affichent le plus faible taux de chômage par rapport à tous les autres niveaux de scolarité. En 2006-2007, le taux de chômage était de 3,8 % chez les diplômés universitaires, alors qu'il s'élevait à 6,5 % chez les diplômés du secondaire, et à 5,0 % chez les personnes détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Le taux de chômage s'établissait à 12,3 % chez les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires.

Chapitre 2 Prestations de revenu

Le présent chapitre donne un aperçu des prestations d'assurance-emploi versées au titre de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi. *La première section, « Clientèle de l'assurance-emploi », décrit les changements apportés aux demandes et aux prestations en 2006-2007*[1]. *La deuxième section, « Aider les Canadiens à gérer le risque du chômage », examine le soutien du revenu que fournissent les prestations régulières d'assurance-emploi aux travailleurs qui perdent leur emploi. La troisième section, « Aider les Canadiens qui travaillent et leur famille », porte sur le rôle que joue l'assurance-emploi pour aider les Canadiens à atteindre un juste équilibre entre leurs engagements professionnels, leurs responsabilités familiales et les maladies personnelles, grâce aux prestations spéciales telles que les prestations de maternité et les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de compassion.*

L'analyse du présent chapitre repose sur des données administratives relatives à l'assurance-emploi et sur un échantillon constitué de 10 %[2] *des demandes reçues jusqu'en août 2007*[3]. *Tout au long du chapitre, les données de 2006-2007 sont comparées à celles de 2005-2006. Il y est également question de certaines tendances observées à plus long terme. L'annexe 2 fournit de plus amples détails sur les divers éléments abordés dans le présent chapitre.*

I. Clientèle de l'assurance-emploi

Depuis 2004-2005, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi a connu une diminution chaque année. Celle enregistrée en 2006-2007, qui est attribuable à la baisse des demandes de prestations régulières et spéciales, correspondait à 2,7 % (-49 430) du nombre atteint en 2005-2006, se chiffrant ainsi à 1,8 million de demandes. De même, le total des prestations versées a diminué de 2,4 %, pour s'établir à 12,4 milliards de dollars. La baisse observée depuis 2004-2005 s'explique par la forte croissance de l'économie et du marché du travail durant cette période. Les prestations hebdomadaires moyennes ont connu une hausse, passant de 323 $ en 2005-2006 à 333 $ en 2006-2007.

En 2006-2007, près des deux tiers des prestations de revenu versées au titre de l'assurance-emploi étaient des prestations régulières, environ 30 %, des prestations spéciales, et les 5,4 % restants, des prestations d'emploi, des prestations de pêcheur et des prestations pour travail partagé (tableau 1). La proportion de toutes les demandes de prestations régulières et de pêcheur présentées par des prestataires fréquents[4] représente 38,9 %, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente.

Les demandes provenant du Québec comptaient pour 29,8 % de l'ensemble des demandes présentées en 2006-2007, ce qui représente 1,6 point de pourcentage de moins que l'année précédente. La province a instauré son Régime

[1] Il s'agit des nouvelles demandes présentées en 2006-2007. Toutefois, certaines prestations versées en 2006-2007 sont liées à des demandes établies pendant l'exercice précédent.

[2] En raison du nombre relativement faible de demandes de prestations de pêcheur et de prestations de compassion, on a retenu la totalité des demandes de ce genre qui ont été présentées au cours de l'exercice 2006-2007 afin d'assurer la fiabilité des données.

[3] Les données administratives que renferme ce rapport présentent un portrait des demandes de prestations en date du mois d'août 2007. Un portrait basé sur une autre période aurait produit des résultats différents.

[4] Les prestataires fréquents sont ceux qui ont présenté trois demandes de prestations ou plus au cours des cinq années précédant la date de leur demande actuelle. Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années précédant la date de leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont ceux qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant la date de leur demande actuelle.

québécois d'assurance parentale (RQAP) en janvier 2006, ce qui a contribué à la baisse appréciable des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi provenant du Québec. La proportion d'employés salariés au Québec s'établissait à 23,0 % du total canadien en 2006-2007.

Tableau 1

Total des prestations de revenu (partie I), 2006-2007

Type de prestations	Prestations versées (M$)	%
Régulières	8 067,2	65,1
Spéciales		
Parentales	1 963,0	15,8
Maternité	772,9	6,2
Maladie	916,2	7,4
Compassion	9,1	0,1
Prestations d'emploi[5]	408,1	3,3
Pêcheur	242,1	2,0
Travail partagé	8,7	0,1
Total	**12 386,8 $**	**100 %**

En 2006-2007, 31,1 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi provenaient de l'Ontario, ce qui représente 1,4 point de pourcentage de plus que l'année précédente. La proportion d'employés salariés en Ontario s'établissait à 38,5 %.

Les quatre provinces de l'Atlantique ont enregistré 16,2 % des nouvelles demandes alors qu'elles comptaient 6,6 % des employés salariés. Dans les provinces des Prairies, les demandes d'assurance-emploi correspondaient à 12,0 % de l'ensemble des demandes, tandis que leur proportion des employés salariés s'établissait à 18,5 %. Enfin, la Colombie-Britannique comptait pour 10,5 % des nouvelles demandes et pour 13,0 % des employés salariés (tableau 2).

La moyenne des prestations hebdomadaires versées dans l'ensemble des provinces et des territoires a augmenté en 2006-2007. Le Yukon a enregistré la plus forte hausse, les prestations hebdomadaires moyennes ayant augmenté de 21 $, pour passer à 385 $. Venaient ensuite l'Île-du-Prince-Édouard, le Nunavut et la Saskatchewan (avec une augmentation de 17 $). Le montant plus élevé des prestations hebdomadaires moyennes dans les trois territoires s'explique par le fait que les salaires et le coût de la vie y sont aussi plus élevés, quoique les demandes provenant des territoires ne représentent qu'une très faible proportion de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi.

Les travailleurs des industries de la fabrication et de la construction (qui font partie du secteur des biens) ont présenté le plus de nouvelles demandes de prestations en 2006-2007, soit 30,1 % de l'ensemble des nouvelles demandes. Les deux industries qui ont généré le plus de demandes de prestations d'assurance-emploi dans le secteur des services, à savoir le commerce de détail et les services d'enseignement, comptaient pour 15,7 % de toutes les nouvelles demandes en 2006-2007.

Le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi a diminué tant chez les femmes que chez les hommes en 2006-2007 (-4,5 % et -1,1 %, respectivement), et la proportion des demandes présentées par des femmes s'est abaissée légèrement à 45,9 %.

Tableau 2

Nouvelles demandes d'assurance-emploi, travail salarié[6] et prestations hebdomadaires moyennes, selon la province ou le territoire, 2006-2007

Province ou Territoire	% de toutes les demandes	% du travail salarié	Prestations hebdomadaires moyennes ($)
Terre-Neuve-et-Labrador	5,1	1,3	328
Île-du-Prince-Édouard	1,3	0,4	335
Nouvelle-Écosse	4,7	2,7	325
Nouveau-Brunswick	5,1	2,2	323
Québec	29,8	23,0	327
Ontario	31,1	38,5	339
Manitoba	3,0	3,7	319
Saskatchewan	2,4	2,9	332
Alberta	6,6	11,9	353
Colombie-Britannique	10,5	13,0	335
Nunavut	0,1	0,1	380
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,2	394
Yukon	0,1	0,1	385
Canada	**100 %**	**100 %**	**333 $**

[5] Certains bénéficiaires de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) reçoivent des prestations de revenu qui leur sont versées en vertu de la partie I.

[6] Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, nº 72-002-XIB au catalogue.

En 2006-2007, le montant total des prestations versées aux hommes a augmenté de 0,9 %, en raison de la hausse des prestations régulières (un peu moins de 1 %) et d'une diminution des prestations spéciales qui leur ont été versées (-1,0 %). Le montant des prestations spéciales versées aux hommes représente une faible proportion du total des prestations qu'ils ont touchées. Chez les femmes, le total des prestations versées a subi une baisse de 5,6 % en 2006-2007, conséquence d'une diminution des prestations régulières et spéciales qu'elles ont reçues (-0,9 % et -9,7 %, respectivement). Les prestations spéciales versées aux femmes représentent une forte proportion des prestations totales qu'elles reçoivent. La diminution des prestations spéciales chez les femmes est attribuable à l'instauration du RQAP, qui a remplacé les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi au Québec.

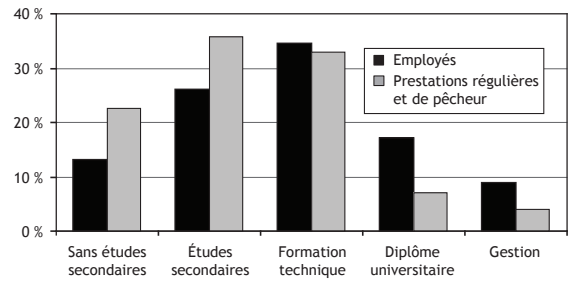
Les jeunes[7] ont accusé une baisse de 4,1 % des demandes de prestations d'assurance-emploi, tandis que le nombre de demandes présentées par des personnes âgées de 25 à 44 ans a diminué de 5,8 % en 2006-2007. Le nombre total de demandes provenant de personnes plus âgées a augmenté (+0,8 % chez celles âgées de 45 à 54 ans, et +5,2 % chez celles âgées de 55 ans et plus). Comme il a été mentionné au chapitre 1, le taux de chômage a diminué pour tous les groupes d'âge en 2006-2007, à l'exception du groupe des 55 ans et plus, pour qui il est demeuré stable.

Le supplément familial augmente le niveau des prestations hebdomadaires des prestataires vivant au sein d'une famille à faible revenu[8] ayant des enfants. En 2006-2007, 137 630 clients ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial. Il s'agit d'une diminution de 11,1 % par rapport à 2005-2006. Quant au total des prestations de supplément au revenu familial qui ont été versées, il a connu une baisse de 10,8 % pour passer à 151,1 millions de dollars en 2006-2007. Le supplément familial hebdomadaire moyen est demeuré stable, se situant à 43 $. Le chapitre 5 présente une analyse additionnelle des variations du supplément au revenu familial.

Il est mentionné au chapitre 1 que les plus hauts niveaux de scolarité sont associés à des taux de chômage plus faibles. Il est possible de regrouper les professions selon le niveau de scolarité généralement exigé pour chacune. Une comparaison entre les travailleurs répartis selon les différents groupes professionnels et les prestataires d'assurance-emploi répartis de la même façon, confirme le rôle important que joue l'éducation. Comme le démontre le graphique 1, les emplois qui exigent habituellement moins de scolarité sont surreprésentés parmi les prestataires d'assurance-emploi, tandis que les emplois exigeant un diplôme universitaire sont sous-représentés. Ainsi, la probabilité de devenir prestataire d'assurance-emploi diminue à mesure qu'augmente le niveau de scolarité exigé pour un emploi. À titre d'exemple, en 2006-2007, 13,5 % des travailleurs occupaient un emploi n'exigeant pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 22,5 % des demandeurs de prestations régulières et de pêcheur dont l'emploi n'exigeait pas un tel diplôme. Veuillez noter que le niveau de scolarité requis pour les postes de gestion n'est pas clairement défini.

Graphique 1

Répartition des employés et des prestataires d'assurance-emploi, selon le niveau de scolarité exigé par leur profession (2006-2007)



1. Cotisants à l'assurance-emploi

En 2005, soit l'année d'imposition la plus récente pour laquelle les données fiscales sont disponibles, 16,8 millions de travailleurs ont touché un revenu d'emploi. Les cotisations d'assurance-emploi en 2005 se sont chiffrées à 18,1 milliards de dollars, 7,6 milliards ayant été versés par les employés, et 10,6 milliards, par les employeurs[9]. Veuillez consulter l'annexe 2.16 pour la répartition des cotisations d'assurance-emploi totales selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie.

II. Aider les Canadiens à gérer le risque du chomâge

L'un des principaux objectifs de l'assurance-emploi est de fournir un soutien du revenu temporaire aux Canadiens assurés qui ont involontairement perdu leur emploi.

[7] Les jeunes sont les travailleurs âgés de moins de 25 ans, alors que les travailleurs âgés sont ceux qui ont 55 ans et plus.
[8] Les familles à faible revenu sont celles dont le revenu annuel net ne dépasse pas 25 921 $.
[9] Les cotisations de l'employeur représentent 1,4 fois celles de l'employé.

Le régime d'assurance-emploi est expressément conçu de manière à tenir compte des changements dans les marchés du travail locaux, grâce au rajustement des normes d'admissibilité et de la durée du droit aux prestations régulières, lorsque le taux de chômage régional fluctue dans n'importe laquelle des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. Cette particularité du régime porte le nom de norme variable d'admissibilité (NVA). La *Loi sur l'assurance-emploi* exige que les frontières des régions économiques soient revues tous les cinq ans. Veuillez consulter l'annexe 1.1 pour obtenir une ventilation des taux de chômage selon les régions de l'assurance-emploi.

1. Prestations régulières

En 2006-2007, la valeur totale des prestations régulières versées s'est accrue légèrement (+0,3 %), pour atteindre 8,0 milliards de dollars, en dépit de la baisse du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières présentées durant l'année (1,3 million de demandes, soit une baisse de 1,6 %). Les prestations régulières totales ont augmenté en raison de la hausse de 11 $ des prestations hebdomadaires moyennes, pour atteindre 335 $. Le nombre moyen de semaines de prestations versées a peu changé, s'établissant à 18,6 semaines en 2006-2007. Comme il a été mentionné au chapitre 1, la rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté de 3,1 % en 2006-2007. Le taux maximal des prestations hebdomadaires a connu une hausse, passant de 413 $ à 423 $ en janvier 2007.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a diminué dans l'ensemble des provinces et des territoires, sauf en Saskatchewan (+0,2 %), en Ontario (+1,0 %) et dans les Territoires du Nord-Ouest (+4,1 %). Le Nunavut (-17,2 %), le Yukon (-11,8 %), la Colombie-Britannique (-7,2 %) et l'Alberta (-7,2 %) ont enregistré les diminutions les plus fortes. Pour leur part, la Nouvelle-Écosse (-4,7 %), l'Île-du-Prince-Édouard (-3,8 %), le Nouveau-Brunswick (-3,2 %), Terre-Neuve-et-Labrador (-2,1 %) et le Québec (-0,3 %) ont connu des baisses plus modestes.

En 2006-2007, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a baissé de 1,9 % dans le secteur des services. Dans ce secteur, le nombre de demandes de prestations a augmenté dans l'industrie des services d'enseignement (+2,3 %), où l'emploi s'est accru de 3,0 %. Toutefois, le nombre plus élevé de demandes généré par les services d'enseignement a été plus que compensé par les baisses dans d'autres industries, notamment celle des finances et de l'assurance (-8,2 %), où l'emploi affiche une hausse de 5,7 %, ainsi que celle des soins de santé (-6,3 %) et du commerce de gros (-5,9 %), où l'emploi a connu une croissance de 4,3 % et de 1,9 % respectivement en 2006-2007.

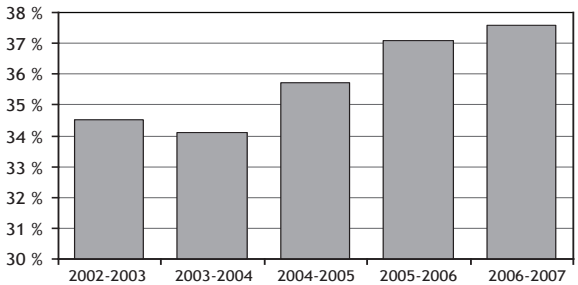
Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières est demeuré stable dans le secteur des biens. Une légère hausse du nombre de prestations dans l'industrie de la construction (+0,5 %), où l'emploi a augmenté de 4,0 %, a été compensée par une baisse dans l'industrie manufacturière, où l'emploi a chuté de 3,1 %. De même, les 3 000 nouvelles demandes de prestations régulières dans l'industrie des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz, ont été compensées par une réduction de 3 200 demandes dans les industries de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse. En 2006-2007, le nombre d'emplois dans les industries des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz a augmenté de 8,2 %, alors qu'il a diminué de 1,4 % dans les industries de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse.

En 2006-2007, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a connu une baisse tant chez les femmes que chez les hommes (-2,6 % et -0,9 %, respectivement). La faible diminution chez les hommes s'explique par l'augmentation du nombre de demandes provenant du secteur des biens, qui emploie plus d'hommes (plus de 85 % des travailleurs dans le secteur des biens sont des hommes).

Le nombre moyen d'heures assurables travaillées par les personnes qui ont touché des prestations régulières a diminué légèrement (-0,7 %) en 2006-2007. Les heures hebdomadaires moyennes travaillées par des employés salariés au Canada affichent également une légère baisse en 2006-2007 (voir le chapitre 1).

Graphique 2

Demandes de prestations fréquentes exprimées en pourcentage des demandes de prestations régulières



La proportion de prestataires fréquents qui ont touché des prestations régulières a augmenté durant la période de référence, pour passer de 37,1 % à 37,6 % (graphique 2). Les demandes de prestations fréquentes sont associées dans une large mesure au travail saisonnier. Les fluctuations dans les cycles économiques ont généralement moins d'incidence sur le nombre de demandes de prestations fréquentes que sur celui des autres types de prestations. Le nombre de demandes fréquentes présentées en 2006-2007 a peu varié par rapport à l'année précédente (-0,08 %), tandis que le nombre de nouvelles demandes et de demandes occasionnelles a diminué de 2,0 % et de 3,0 %, respectivement.

À l'échelle du pays, on observe de nombreuses variations dans la répartition saisonnière des demandes de prestations. Comme l'indique le tableau 3, une plus grande proportion de personnes ayant touché des prestations régulières d'assurance-emploi avaient un régime de travail saisonnier dans les provinces où les industries saisonnières jouent un rôle prédominant dans l'économie. La proportion des demandes présentées par des travailleurs saisonniers affiche un écart, allant d'un creux de 13,0 % au Nunavut, à un pic de 54,9 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Tableau 3

Demandes de prestations saisonnières exprimées en pourcentage de l'ensemble des prestations régulières, selon la province ou le territoire (2006-2007)

Province ou Territoire	Prestations saisonnières (exprimées en %)
Île-du-Prince-Édouard	54,9
Terre-Neuve-et-Labrador	52,8
Nouveau-Brunswick	49,9
Nouvelle-Écosse	41,6
Québec	34,5
Yukon	31,7
Saskatchewan	29,5
Manitoba	28.6
Colombie-Britannique	22,7
Territoires du Nord-Ouest	21,7
Ontario	20,6
Alberta	16,9
Nunavut	13,0
Canada	**30,7 %**

2. Travail partagé

La disposition relative au Travail partagé vise à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied temporaires. Le programme assure un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui consentent à réduire temporairement leur semaine de travail lorsqu'il y a ralentissement de l'activité normale de l'entreprise, et que cette situation est indépendante de la volonté de l'employeur [10]. Les ententes de Travail partagé doivent être approuvées par les représentants des employés et des employeurs, ainsi que par la Commission de l'assurance-emploi. Elles peuvent durer entre six et 26 semaines, et se prolonger jusqu'à un maximum de 38 semaines.

Les ententes de Travail partagé sont avantageuses pour les employeurs puisqu'elles leur permettent de stabiliser leur main-d'œuvre, de conserver les employés qualifiés et d'éviter le processus coûteux lié au recrutement et à la formation de nouveaux employés quand l'entreprise reprend son rythme normal. Les employés en profitent également puisqu'ils demeurent au travail tout en touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi pour les jours où ils ne travaillent pas. Si un travailleur est mis à pied par la suite, le fait d'avoir touché des prestations pour travail partagé ne nuit pas à son admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Les données administratives de l'assurance-emploi révèlent que le recours au Travail partagé a diminué en 2006-2007, ce qui témoigne de la baisse des taux de chômage et de la conjoncture plutôt favorable du marché du travail en général. On a enregistré 10 130 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé en 2006-2007, soit 2,8 % de moins qu'au cours de la période de référence précédente. Le total des prestations versées au titre du programme de Travail partagé a diminué de 31,0 %, pour passer à 8,7 millions de dollars en 2006-2007.

Le secteur des biens a eu recours plus souvent aux ententes de Travail partagé que le secteur des services (80,9 % contre 19,1 % des demandes, respectivement). L'industrie de la fabrication, en particulier, a conclu le plus d'ententes de Travail partagé au cours des dernières années, soit 76,6 % des demandes présentées en 2006-2007. La vaste majorité des demandes de prestations pour travail partagé provenaient de l'Ontario (48,9 %) et du Québec (37,3 %).

[10] Pour se renseigner au sujet du programme de Travail partagé, veuillez consulter le site Web de Ressources humaines et Développement social Canada, à l'adresse suivante : **http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml**.

3. Prestations de pêcheur

Trois organismes fédéraux interviennent de façon directe ou indirecte au chapitre de la réglementation qui régit les prestations de pêcheur : le ministère des Pêches et des Océans Canada (MPO), Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC). Le MPO délivre les permis de pêche, l'ARC détermine l'admissibilité à titre de pêcheur indépendant, et RHDSC administre le droit aux prestations et le versement des prestations de pêcheur. Le montant de ces prestations est calculé en fonction des gains assurables plutôt que des heures d'emploi assurables.

3.1 Demandes de prestations

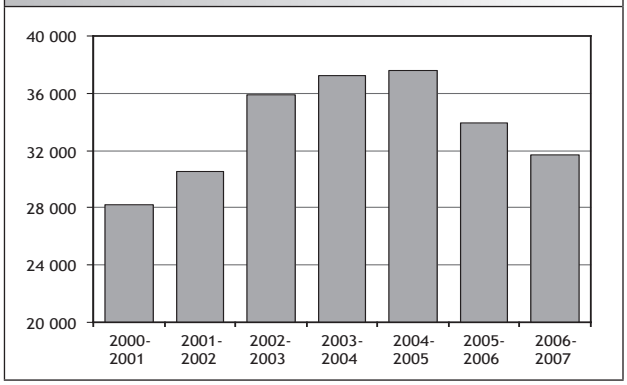
Bien que les demandes de prestations de pêcheur ne représentent que 1,8 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi en 2006-2007 (une légère baisse par rapport à 1,9 % au cours des dernières années), elles continuent de faire partie intégrante de l'économie locale dans les collectivités qui dépendent de la pêche. L'industrie canadienne de la pêche se situe généralement dans les collectivités où les autres perspectives d'emploi sont limitées. Ainsi, les prestations d'assurance-emploi constituent une partie importante du revenu annuel des pêcheurs indépendants.

En 2006-2007, les demandes de prestations de pêcheur ont diminué de 6,7 %, pour passer à 31 665 demandes (graphique 3). Il s'agit de la deuxième année consécutive où les demandes de prestations de pêcheur accusent une baisse après six années d'augmentation. La diminution enregistrée en 2006-2007 était en grande partie attribuable à la baisse observée à Terre-Neuve-et-Labrador, où le nombre de demandes a chuté de 11,4 %, pour passer à 12 935 demandes. En revanche, les demandes en Colombie-Britannique ont augmenté de 4,0 % pour atteindre 3 732 demandes. Toutes les autres provinces où la pêche joue un rôle important ont connu une baisse du nombre de demandes, oscillant entre 1,7 % et 9,0 %.

En 2006, la production primaire des pêches a généré des revenus de 1,85 milliard de dollars pour les pêcheurs, soit une baisse de 11,1 % par rapport à l'année précédente. La valeur totale des prises en 2006 était plus faible que celle de l'année précédente, soit 1,05 million de tonnes métriques contre 1,10 million de tonnes métriques au cours de l'année précédente (-4,5 %). Les prix ont chuté également. La hausse du prix du carburant et l'appréciation de la valeur

Graphique 3

Nouvelles demandes de prestations de pêcheur



du dollar canadien ont été des facteurs importants qui ont contribué au déclin dans l'industrie des pêches, qui sera abordé plus en détail au chapitre 5.

À l'échelle nationale, la diminution du nombre de demandes de prestations de pêcheur chez les hommes était plus de deux fois supérieure à celle des femmes (-7,5 % contre -3,0 %). Les prestataires fréquents ont présenté 90,3 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur en 2006-2007, contre 89,9 % en 2005-2006. Les jeunes ont présenté 23,3 % de demandes de prestations de moins (1 928 contre 1 479 demandes) en 2006-2007 par rapport à la période de référence précédente, ce qui représente la plus forte baisse parmi tous les groupes d'âge. La baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur chez les jeunes donne à penser que moins de pêcheurs entrent dans l'industrie.

En 2006-2007, le nombre total de demandeurs de prestations de pêcheur a diminué de 1 806 (-7,0 %) par rapport à la période de référence précédente. Toutes les provinces de l'Atlantique, ainsi que le Québec, ont enregistré une baisse du nombre de pêcheurs qui ont touché des prestations, baisse qui était la plus marquée au Québec (-12,8 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (-11,4 %). Il y a eu une augmentation modeste du nombre de pêcheurs qui ont touché des prestations en Colombie-Britannique (+4,2 %).

Dans la plupart des régions où la pêche est répandue, il y a deux saisons d'activité distinctes. La Colombie-Britannique fait exception à la règle, puisque près de 90 % des demandes de prestations de pêcheur dans cette province ont été présentées durant le trimestre allant d'octobre à décembre 2006-2007. Ce fait dénote que les activités de pêche sont limitées en dehors de la saison estivale. L'assurance-emploi permet aux pêcheurs de présenter une

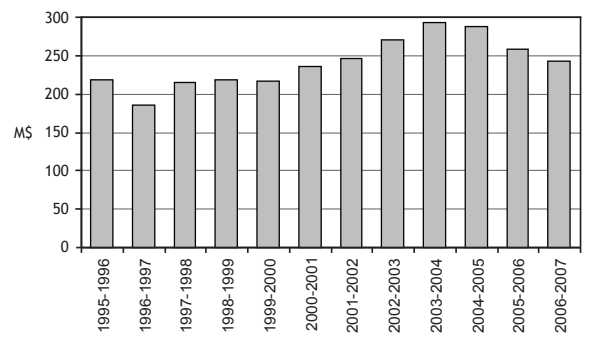
demande après chaque saison de pêche (été et hiver). Parmi les pêcheurs qui ont demandé des prestations, 32,9 % (ou 7 842 pêcheurs) ont présenté deux demandes, soit la même proportion que celle observée en 2005-2006. Les demandes uniques et les demandes multiples ont diminué en nombre en 2006-2007 (-7,7 % et -5,7 %, respectivement). Ce résultat porte à croire que certains pêcheurs ont quitté l'industrie, tandis que d'autres ont limité leur activité à une saison. En 2006-2007, 6 774 hommes ont présenté plus d'une demande, ce qui constitue une baisse de 6,7 % par rapport à l'année précédente, et 1 068 femmes en ont fait autant (+0,8 %).

3.2 Prestations

Les pêcheurs ont touché 242,1 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi en 2006-2007, soit une baisse de 6,6 % par rapport à 2005-2006 (graphique 4). La valeur des prestations de pêcheur a diminué dans les provinces de l'Atlantique, tandis qu'elle a augmenté de 5,4 % en Colombie-Britannique et qu'elle a peu changé au Québec (+0,7 %).

Graphique 4

Prestations de pêcheur versées



Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré la baisse la plus importante au chapitre des prestations de pêcheur versées (-13,5 %), suivie par la Nouvelle-Écosse (-3,4 %), le Nouveau-Brunswick (-2,5 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (-0,7 %).

En 2006-2007, le montant des prestations hebdomadaires moyennes versées aux pêcheurs s'est légèrement accrû par rapport à l'année de référence précédente, passant de 377 $ à 381 $. La hausse peut s'expliquer par le fait que les pêcheurs qui sont demeurés dans l'industrie ont vu leurs gains augmenter, ou par le fait que ceux qui ont abandonné la pêche gagnaient moins, en moyenne, que les pêcheurs toujours actifs.

La période de prestations de pêcheur a duré, en moyenne, 20,3 semaines (demandes uniques et multiples combinées), ce qui est légèrement plus long que l'année précédente (20,1 semaines). À l'échelle provinciale, c'est en Colombie-Britannique que la durée moyenne des prestations a été la plus longue, s'établissant à 22,2 semaines. Les prestataires des autres provinces où la pêche joue un rôle important affichaient, quant à eux, une durée moyenne oscillant entre 19,0 et 20,6 semaines. Cet écart est probablement attribuable à l'absence relative de pêcheurs ayant présenté deux demandes en Colombie-Britannique. Dans le cas des prestataires qui présentent deux demandes, la période de prestations n'est pas aussi longue puisqu' ils retournent travailler pour une autre saison de pêche. Même si les prestataires ayant présenté deux demandes étaient moins nombreux dans l'ensemble du pays en 2006-2007, la durée moyenne des prestations a augmenté de près de 0,5 semaine par demande. Les prestataires ayant fait deux demandes ont touché, en moyenne, des prestations pendant 36 semaines au cours de l'année financière. Dans l'ensemble, la durée moyenne chez les pêcheurs qui ont présenté une seule demande durant l'année est demeurée stable, s'établissant à 22,5 semaines.

III. Aider les Canadiens qui travaillent et leur famille

1. Aperçu

Le régime d'assurance-emploi offre quatre types de prestations spéciales visant à aider les travailleurs qui subissent une interruption de revenu en raison d'une maladie, de la naissance d'un enfant, de leur rôle parental ou pour prodiguer des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade. Les prestations de maladie sont payables pendant un maximum de 15 semaines aux prestataires incapables de travailler en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Pour permettre aux mères biologiques de se remettre de l'accouchement et de prendre soin de leur nouveau-né, le régime d'assurance-emploi prévoit le versement de prestations de maternité pendant un maximum de 15 semaines. Les prestations parentales, payables pendant un maximum de 35 semaines, visent à aider les parents biologiques et adoptifs à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en restant à la maison avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté. Les travailleurs peuvent toucher six semaines de prestations de compassion s'ils

ont besoin de prendre un congé temporaire pour prodiguer des soins ou offrir leur soutien à un membre de la famille (au sens large) qui est gravement malade et qui risque de mourir.

En 2006-2007, il y a eu 485 910 nouvelles demandes de prestations spéciales, ce qui représente une diminution de 6,8 % par rapport à 2005-2006. Cette diminution est surtout attribuable à la baisse de 31,0 % enregistrée au Québec suivant la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui est entré en vigueur le 1er janvier 2006. Les demandes de prestations spéciales présentées à l'extérieur du Québec ont augmenté de 2,2 % en 2006-2007, comparativement à la période de référence précédente. À l'instar des périodes de référence précédentes, les femmes ont présenté plus des deux tiers (71,9 %) de toutes les demandes de prestations spéciales (à l'extérieur du Québec), une proportion qui demeure constante depuis plusieurs années.

En 2006-2007, le total des versements de prestations spéciales a diminué de 334,3 millions de dollars (-8,4 %), pour s'établir à 3,7 milliards de dollars. Cette baisse est aussi attribuable à la mise en œuvre du RQAP. Les prestations spéciales versées à l'extérieur du Québec se sont accrues de 180,5 millions de dollars (+6,0 %) en 2006-2007. La proportion des prestations spéciales, par rapport à l'ensemble des prestations de revenu qui ont été versées en 2006-2007, s'est élevée à 35,6 % (à l'extérieur du Québec), ce qui constitue une hausse par rapport à 34,1 % en 2005-2006. Le montant des prestations hebdomadaires moyennes pour l'ensemble des prestations spéciales s'est accru de 3,2 %, pour atteindre 322 $.

Le Québec a instauré son propre régime d'assurance parentale en janvier 2006, remplaçant ainsi les prestations parentales et les prestations de maternité du régime d'assurance-emploi dans cette province. Puisque l'entrée en vigueur du régime du Québec est survenue à mi-chemin de l'exercice 2005-2006, il est difficile d'établir des comparaisons entre le nombre de demandes présentées en 2006-2007 par rapport à la période de référence précédente. Les sections suivantes renferment des données et une analyse ayant trait aux prestations de maternité et aux prestations parentales versées à l'extérieur du Québec, qui permettent d'établir des comparaisons valides.

2. Prestations de maternité

Dans l'ensemble, en 2006-2007, le nombre de demandes de prestations de maternité s'est chiffré à 162 770 demandes dans les provinces autres que le Québec, ce qui représente une augmentation de 3,4 % par rapport à 2005-2006. À l'échelle provinciale, le nombre de demandes a diminué au Nouveau-Brunswick (-5,9 %) et en Saskatchewan (-4,2 %), tandis qu'il a augmenté dans les autres provinces, en particulier à l'Île-du-Prince-Édouard (+7,4 %), au Manitoba (+6,8 %) et en Alberta (+6,1 %). En 2006-2007, les mères biologiques âgées de 25 à 44 ans ont présenté 84,8 % de l'ensemble des demandes de prestations de maternité. Le nombre de demandes pour ce groupe de base s'est accru de 3,0 % au cours de la période de référence. En 2006-2007, le nombre de demandes de prestations de maternité présentées par des mères âgées de moins de 25 ans a augmenté de 5,3 %.

La durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue à 14,6 semaines au cours des dernières années. Le montant des prestations de maternité hebdomadaires moyennes s'est accru de 2,5 %, pour atteindre 326 $, malgré le plus grand nombre de demandes provenant de mères plus jeunes qui, en général, gagnent moins que les mères plus âgées.

3. Prestations parentales

En 2006-2007, le nombre de demandes de prestations parentales s'est élevé à 179 750 demandes, comparativement à 173 150 en 2005-2006, ce qui représente une augmentation de 3,8 %.

Pendant plusieurs années, l'augmentation du nombre de demandes présentées par des parents biologiques a été plus forte chez les hommes (+4,5 %) que chez les femmes (+3,7 %). Depuis que la prestation a été bonifiée, un plus grand nombre de pères biologiques ont présenté des demandes de prestations chaque année. Comme ce fut le cas pour les prestations de maternité, le Manitoba (+8,8 %), l'Île-du-Prince-Édouard (+8,5 %) et l'Alberta (+6,9 %) ont enregistré les plus fortes augmentations en ce qui a trait aux demandes de prestations parentales de la part des parents biologiques.

En 2006-2007, la durée moyenne de la période de prestations parentales s'établissait à 29,4 semaines, soit 0,2 semaine de plus qu'en 2005-2006. De plus en plus de parents choisissent de partager les prestations parentales. En 2006-2007, 15 080 pères ont partagé les prestations parentales avec leur conjointe (+3,7 %). Les parents qui ont partagé les prestations l'ont fait pendant une durée

moyenne de 31,9 semaines. Les pères ont utilisé près du tiers de la période de prestations (10,9 semaines). De même, les parents biologiques qui n'ont pas partagé les prestations ont utilisé une période moyenne de 32,0 semaines.

En 2006-2007, le montant des prestations hebdomadaires moyennes versées aux parents biologiques a augmenté légèrement, pour atteindre 337 $ (+2,1 %). Les hommes ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées que les femmes (381 $ contre 330 $), mais la hausse du taux de prestations chez les femmes était légèrement supérieure (+2,2 % contre +1,3 %).

En 2006-2007, 2 260 parents adoptifs ont demandé des prestations parentales, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente (+2,7 %). Les mères adoptives ont présenté 78,3 % de l'ensemble des demandes de prestations parentales.

Comme le font des parents biologiques, de nombreux parents adoptifs ont choisi de partager les prestations parentales. De tous les pères adoptifs qui ont reçu des prestations parentales, près des deux tiers les ont partagées avec leur conjointe.

Dans l'ensemble, la durée moyenne de la période de prestations chez les parents adoptifs s'établissait à 27,6 semaines. Chez les parents qui n'ont pas partagé les prestations, la durée moyenne était de 32,0 semaines (+0,6 semaine), tandis que les parents qui les ont partagées ont touché des prestations pendant 33,4 semaines en moyenne (+3,7 semaines).

4. Prestations de maladie

Le nombre de demandes de prestations de maladie a augmenté légèrement, pour atteindre 311 890 demandes en 2006-2007 (+0,9 %). Le montant hebdomadaire des prestations de maladie s'est accru de 3,7 %, pour passer à 304 $. Le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations de maladie ont été versées est demeuré stable, à 9,5 semaines, ce qui correspond à 63,3 % des semaines auxquelles les prestataires ont droit. Ainsi, la valeur totale des prestations de maladie a augmenté de 57,0 millions de dollars (+6,6 %), pour atteindre 916,2 millions de dollars. La proportion de prestataires qui ont utilisé leurs 15 semaines a légèrement diminué par rapport à 2005-2006, pour s'établir à 32,0 %.

Durant la période de référence, le nombre de demandes de prestations de maladie a augmenté à la fois chez les hommes (+1,0 %) et chez les femmes (+0,9 %). Par rapport à l'ensemble des demandes de prestations de maladie, la proportion de femmes qui y ont eu recours en 2006-2007 s'est maintenue à 58,7 %. La presque totalité de l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie peut être attribuée aux prestataires âgés de 55 ans et plus. En fait, le nombre de demandes de prestations de maladie présentées par des personnes de moins de 45 ans a diminué en 2006-2007.

5. Prestations de compassion

En 2006-2007, 5 680 nouvelles demandes de prestations de compassion ont été présentées, soit 9,6 % de plus que durant la période de référence précédente. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté à 330 $ (+2,9 %). La province de l'Ontario a été à l'origine de 43,1 % de toutes les demandes, suivie par le Québec et la Colombie-Britannique (16,5 % et 16,2 %, respectivement). Plus de la moitié (58,5 % ou 3 320) des demandeurs de prestations de compassion ont utilisé leurs six semaines d'admissibilité, ce qui est comparable à la période de référence précédente. Le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations ont été payées (4,7 semaines ou 78 % de la période maximale) est également semblable à celui de la période de référence précédente. Les demandeurs ont touché des prestations de compassion dont la valeur totale s'est établie à 9,1 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 16,5 %, après la hausse de 12,8 % enregistrée au cours de l'année précédente.

Les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir deux types de prestations ou plus à partir d'une seule demande. Parmi les 3 320 demandeurs qui ont utilisé leurs six semaines de prestations de compassion, environ 1 000 d'entre eux ont par la suite reçu un autre type de prestations (560 ont touché des prestations de maladie, et 440, des prestations régulières). Les prestations de compassion peuvent être partagées entre les membres admissibles de la famille. Cependant, la grande majorité des prestataires (97,6 %) n'ont pas partagé leurs prestations de compassion en 2006-2007, ce qui n'est guère étonnant puisqu'il s'agit d'une période de prestations d'une durée limitée.

Chapitre 3 Prestations d'emploi et mesures de soutien et Service national de placement

L'objectif des activités financées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi *est d'aider les Canadiens à améliorer leurs compétences afin qu'ils puissent se préparer au travail, obtenir et conserver un emploi. Ces activités comprennent les Prestations d'emploi et mesures de soutien, ainsi que les services dispensés par le Service national de placement.*

La plupart des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) sont exécutées dans le cadre d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces et les territoires, sous la forme d'une entente de cogestion ou d'un accord de transfert[1]. Les PEMS comportent quatre programmes de prestations – les Subventions salariales ciblées, l'Aide au Travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois, et le Développement des compétences (volet Régulier et Apprentis) – et un ensemble de services que l'on désigne souvent sous le nom de Services d'aide à l'emploi. Ces services incluent l'aide à la recherche d'emploi, la préparation d'un curriculum vitæ, ainsi que d'autres activités liées à l'emploi ou à la recherche d'emploi (voir l'annexe 3.3).

La première section (I) de ce chapitre présente un aperçu national des PEMS qui sont exécutées dans le cadre d'EDMT, ainsi que des mesures et services de soutien administrés par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). La deuxième section (II) renferme une analyse des activités et des mesures de soutien pancanadiennes qui ne font pas partie des EDMT. La troisième section (III) fait la synthèse des activités des PEMS par province et territoire, selon les conditions de leur marché du travail respectif.

Les données utilisées pour analyser les activités liées aux PEMS ont été recueillies par Service Canada, ainsi que par les provinces et territoires signataires d'une EDMT comportant un accord de transfert. Par conséquent, elles ont été générées à partir de plusieurs systèmes faisant appel à plusieurs sources. De plus, la capacité de présenter des rapports précis au fil du temps repose sur la fiabilité et la cohérence de l'information, ainsi que sur les efforts soutenus de la part des gouvernements concernés afin d'en améliorer la qualité et la collecte. Malgré la vérification complète de l'ensemble des données pour garantir la qualité du contrôle et de l'évaluation des programmes, les améliorations apportées aux systèmes de collecte de données peuvent affecter la comparabilité des données d'une année à l'autre. Ces cas sont donc annotés, au besoin, dans le chapitre et les annexes. Les changements opérationnels, qui peuvent également influencer la comparabilité des données, sont signalés dans les cas pertinents.

I. Aperçu pour l'ensemble du pays

En 2006-2007, RHDSC à répondu aux priorités en matière de politiques nationales visant à accroître la productivité du Canada et à favoriser la participation au marché du travail en :

- collaborant avec les provinces, les territoires et les intervenants pour veiller à ce que les programmes du marché du travail soient cohérents, complets et souples, et qu'ils répondent aux besoins du marché du travail;

[1] Dans le budget de mars 2007, le Canada a annoncé son engagement à compléter le transfert de toutes les Ententes sur le développement du marché du travail, ce qui se traduira éventuellement par la mise en œuvre d'accords de transfert avec l'ensemble des provinces et territoires.

- développant des approches en vue de réduire les obstacles et d'aider les Canadiens vulnérables à participer au marché du travail;
- établissant des partenariats plus efficaces dans le but d'améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail.

Les principales réalisations comprennent notamment :

- le renouvellement du programme des PEMS jusqu'en février 2012, et une plus grande souplesse des programmes des Services d'aide à l'emploi, des Subventions salariales ciblées, des Partenariats pour la création d'emplois et des Partenariats du marché du travail dans les régions visées par une entente de cogestion afin d'assurer l'adaptation continue des programmes aux diverses conditions du marché du travail;
- la mise en œuvre d'une Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail, le 1er janvier 2007, comprenant les sous-ententes afférentes, dont le développement de systèmes;
- la signature de dix projets pilotes novateurs dans le cadre de l'Initiative d'innovation pancanadienne, dont six sont devenus opérationnels durant l'année;
- l'amélioration des outils libre-service, y compris la fusion de deux sites Web (Guichet emplois et Formation et carrières), qui s'est traduite par une utilisation accrue de la part des chercheurs d'emploi et des employeurs;
- la collaboration avec des intervenants clés pour consolider la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones en ce qui a trait à la prestation de services en milieu urbain, à l'analyse du marché du travail et à la mobilisation du secteur privé.

En 2006-2007, les dépenses totales engagées à l'échelle nationale au titre des programmes d'emploi financés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ont été de 2,1 milliards de dollars, une augmentation de 3,5 % par rapport à l'année précédente[2]. En tout, 618 202 clients ont eu recours aux PEMS en 2006-2007, soit une diminution de 1,5 %[3]. Ces personnes ont participé à 949 537 interventions, ce qui représente une baisse de 1,0 %. En moyenne, chacune de ces personnes a pris part à 1,54 intervention, ce qui est similaire à la moyenne de 1,53 enregistrée l'an dernier.

1. Profil des clients et participation

Il y a trois types de clients qui participent aux PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. Les prestataires actifs sont des clients dont la demande de prestations d'assurance-emploi est active. En général, les prestataires actifs ont un lien récent avec le marché du travail, et ils sont plus susceptibles de choisir un retour rapide au travail plutôt que d'investir du temps en participant à un programme de prestations d'emploi ou à un service d'emploi. Pour la troisième année consécutive, le nombre de prestataires actifs qui ont accédé à des programmes de PEMS a diminué. En 2006-2007, 349 865 prestataires actifs ont eu recours aux PEMS, soit une diminution de 3,2 %.

Les anciens prestataires[4] sont ceux dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des trois années précédentes ou dont la période de prestations de maternité ou de prestations parentales a débuté au cours des cinq années précédentes. Ces clients ne sont plus admissibles aux prestations versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils peuvent toutefois avoir droit au soutien du revenu prévu par la partie II en participant au programme des PEMS. De plus, comme les anciens prestataires ont généralement été en chômage plus longtemps que les prestataires actifs, les interventions qui leur sont offertes sont habituellement plus intensives. Le nombre d'anciens prestataires qui ont participé à des interventions de PEMS est passé à 91 458, en baisse de 4,2 % par rapport aux 95 499 anciens prestataires de l'an dernier.

Les clients non assurés, quant à eux, sont des chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs, ni d'anciens prestataires d'assurance-emploi. Il peut s'agir de nouveaux venus sur le marché du travail canadien ou de clients dont l'activité récente sur le marché du travail est insuffisante. Les clients non assurés ne sont admissibles qu'aux Services d'aide à l'emploi, qui comprennent la recherche d'emploi, la préparation d'un curriculum vitæ, et d'autres activités liées à la recherche d'emploi ou à l'emploi. Ce groupe de clients a été le seul à connaître une augmentation en 2006-2007. En tout, 176 879 clients non assurés ont reçu des services, une hausse de 3,6 % par rapport aux 170 714 clients de l'an dernier.

[2] Toutes les comparaisons subséquentes concernant les interventions et les dépenses se rapportent à l'exercice 2005-2006, sauf indication contraire.

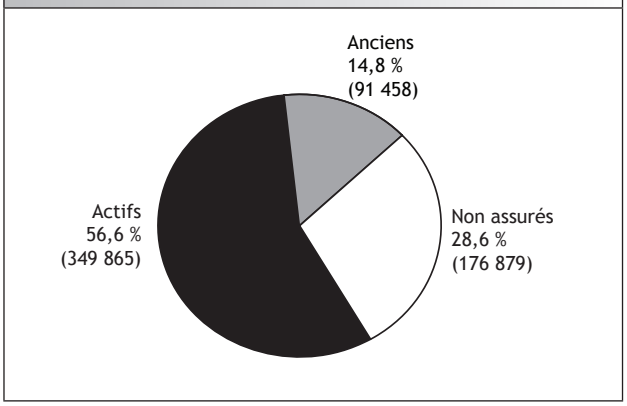
[3] Les données sur les clients excluent les options libre service, comme le Guichet emplois et l'information sur le marché du travail puisque les clients n'ont pas besoin de s'inscrire pour accéder à ces services.

[4] Pour une définition détaillée de ce qu'est un ancien prestataire, veuillez consulter l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

En raison de ces changements, la répartition des clients selon le type a changé légèrement (voir le graphique 1). Bien que les prestataires actifs représentent toujours la majorité des clients bénéficiant des services, leur proportion par rapport à l'ensemble des clients est passée de 57,6 % l'an dernier à 56,6 %. La proportion des anciens prestataires a également diminué légèrement, passant de 15,2 % à 14,8 %. À l'inverse, la proportion relative des clients non assurés a augmenté, passant de 27,2 % à 28,6 %.

Graphique 1

Type de clients 2006-2007

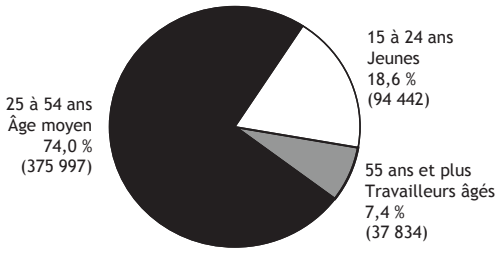


La répartition des clients selon l'âge s'est quelque peu modifiée (voir le graphique 2 [5]). La moyenne d'âge chez les clients s'est accrue légèrement. Les jeunes de 15 à 24 ans représentaient 18,6 % des clients, une baisse par rapport à 19,3 %. La proportion du groupe d'âge principal, soit les 25 à 54 ans, a connu une légère baisse, passant de 74,1 % à 74,0 %, tandis que celle des travailleurs âgés (55 ans et plus) est passée de 6,6 % à 7,4 %.

Afin d'appuyer les principes d'équité, RHDSC recueille de l'information sur la participation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées aux PEMS. Ces données, recueillies à l'étape de l'intervention, proviennent de l'ensemble des données sur les participants [6]. Les participants sont appelés à s'identifier volontairement; c'est pourquoi il est possible que les variations observées d'année en année peuvent refléter les changements au niveau de la déclaration volontaire.

Graphique 2

Répartition selon l'âge 2006-2007



La participation des femmes aux PEMS a légèrement diminué en 2006-2007. En tout, 446 824 interventions liées aux PEMS ont été réalisées auprès des femmes, soit une baisse de 0,8 %. Dans cinq provinces, la participation des femmes aux PEMS a excédé leur représentation sur le marché du travail. La participation des Autochtones a chuté de 4,2 %, passant de 65 088 à 62 342 participants. Cependant, leur participation aux interventions offertes par l'entremise de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) [7] s'est accrue de 2,3 % en 2006-2007. Il y a eu 52 795 interventions offertes par l'entremise de l'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), soit une augmentation de 1 198 interventions par rapport à l'exercice précédent, et 32 069 clients ont reçu de l'aide, ce qui représente une augmentation de 2 188 clients.

La participation a augmenté chez les membres des minorités visibles. Leur participation s'est accrue de 16,4 %, s'établissant à 71 191 participants. Cette augmentation est principalement attribuable à l'activité en Ontario et en Alberta. En Ontario, les plus fortes hausses sont survenues à Toronto, Mississauga et Hamilton, des régions où l'on trouve généralement d'importantes concentrations d'immigrants et de membres des minorités visibles. En Alberta, la hausse était plus marquée au niveau des Services d'emploi, ce qui semble démontrer les efforts investis par la province en vue d'accroître le taux d'immigration pour répondre à la demande de travailleurs qualifiés.

[5] La date de naissance n'est pas consignée pour les clients des Services de groupe et du volet Apprentis du Développement des compétences. En conséquence, les pourcentages associés aux groupes d'âge dans le graphique 2 ne correspondent pas à ceux figurant à l'annexe 3.4, qui affiche une catégorie d'« âge inconnu ».

[6] Puisqu'un client peut participer à de multiples interventions, le nombre total de clients ne correspond pas au nombre total d'interventions. Il convient toutefois de signaler que le nombre de participants correspond bien au nombre d'interventions.

[7] Pour plus d'information sur la SDRHA, veuillez consulter la sous-section 1 de la section II du présent chapitre.

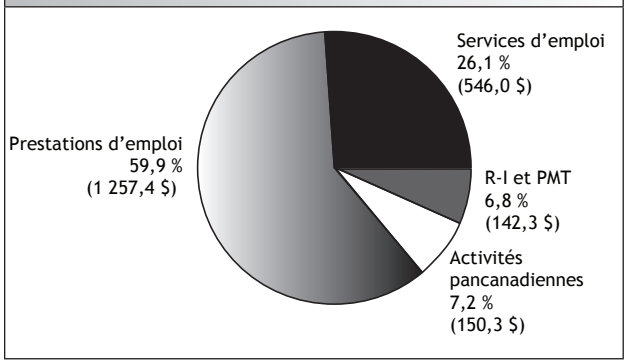
La participation des personnes handicapées a atteint 47 667 participants, en hausse de 13,8 % par rapport à 41 896 en 2005-2006. Les provinces ayant connu les augmentations les plus importantes sont l'Ontario, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick. La participation des personnes handicapées aux PEMS a augmenté chaque année depuis cinq ans, pour grimper de 29,3 % entre 2002-2003 et 2006-2007. Ces augmentations ont surtout touché le counselling individuel des Services d'emploi. De manière analogue, une tendance à la hausse au cours des dernières cinq années a été observée chez les autres groupes de participants. L'augmentation la plus importante concernait les membres des minorités visibles, pour qui les interventions se sont accrues de 50,3 %. Chez les femmes, le nombre d'interventions s'est accru de 24,9 % depuis 2002-2003, et de 11,4 % chez les Autochtones.

2. Dépenses

Le total des dépenses nationales se chiffrant à 2,1 milliards de dollars comprenait principalement les investissements dans les programmes offerts directement aux clients par l'entremise des Prestations d'emploi, des Services d'emploi et des activités pancanadiennes. Le total inclut également les dépenses liées aux Partenariats du marché du travail (PMT) et à la Recherche et Innovation (R et I), des mesures de soutien qui ne sont pas offertes directement aux clients (voir le graphique 3). Les dépenses dans chacune de ces catégories ont augmenté en 2006-2007, sauf dans le cas des activités pancanadiennes, où elles ont diminué.

Graphique 3

Dépenses engagées au titre des PEMS en 2006-2007 (millions $)



Les prestations d'emploi sont généralement des interventions à long terme dont la durée peut s'étendre sur plusieurs semaines ou sur plus d'une année. Ces interventions comprennent notamment les volets régulier et Apprentis du Développement des compétences (volets régulier et Apprentis du DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), l'aide au Travail indépendant (TI) et les Partenariats pour la création d'emplois (PCE). Les prestations d'emploi sont offertes aux prestataires actifs et aux anciens prestataires d'assurance-emploi. En 2006-2007, les dépenses consacrées aux prestations d'emploi ont augmenté de 2,9 %, pour atteindre 1,3 milliard de dollars.

Les Services d'emploi sont offerts à tous les chômeurs du Canada qui ont besoin d'aide pour intégrer ou réintégrer la population active. En 2006-2007, les dépenses engagées au titre des Services d'emploi se sont élevées à 546,0 millions de dollars, une augmentation de 43,3 millions (8,6 %). Cette somme représente plus que la moitié de l'augmentation de l'ensemble des dépenses liées aux PEMS pour l'exercice 2006-2007.

Les dépenses consacrées aux activités pancanadiennes ont diminué de 9,3 %, pour s'établir à 150,3 millions de dollars. Les dépenses totales consacrées aux PMT et à la R et I s'élevaient à 142,3 millions de dollars, soit une augmentation de 2,7 %.

Il y a trois indicateurs de rendement importants pour les PEMS : le nombre de prestataires actifs qui ont recours aux PEMS, le nombre de retours au travail à la suite d'une intervention, et la somme des prestations non versées en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* en raison des retours au travail. Tel que mentionné précédemment, le nombre de prestataires actifs qui ont reçu des services a diminué de 3,2 % en 2006-2007. Cependant, les résultats nationaux pour les deux autres indicateurs ont dépassé les cibles. Le nombre total de clients qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention a été de 203 692, soit une augmentation de 2,5 %. Les prestations non versées en raison des retours au travail totalisaient 856,3 millions de dollars, soit 6,0 % de plus que l'année précédente.

3. Prestations d'emploi

Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi s'élevaient à 1,3 milliard de dollars, une hausse de 2,9 % par rapport au total de 1,2 milliard de dollars enregistré l'an dernier. Ces dépenses représentaient 60,3 % de l'ensemble des dépenses relatives aux PEMS pour l'année,

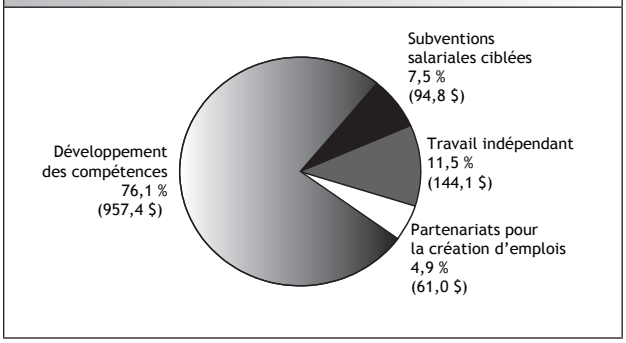
comparativement à 60,6 % l'an dernier. Les clients ont participé à 179 261 interventions liées aux prestations d'emploi, soit une hausse de 4,3 %. Ces interventions correspondent à 18,9 % de l'ensemble des interventions liées aux PEMS en 2006-2007, ce qui constitue une hausse par rapport aux 17,9 % enregistrés au cours de l'exercice précédent. Toutefois, cette tendance à la hausse n'a pas été observée pour chaque type d'intervention. Tandis que le nombre d'interventions dispensées dans le cadre des volet régulier et Apprentis du DC a augmenté, il a connu une baisse dans le cas des SSC, des PCE et du TI.

3.1 Développement des compétences

Le DC aide les participants à acquérir des compétences en emploi grâce à une aide financière directe qui leur permet de choisir, d'organiser et de payer leur formation. Les participants au volet Apprentis du DC sont principalement soutenus par des prestations prévues au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils peuvent également recevoir un soutien supplémentaire pour certaines dépenses scolaires en vertu des prestations du volet Apprentis du DC. Les anciens prestataires qui participent à ce volet reçoivent un soutien du revenu en vertu de la partie II.

Graphique 4

Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi en 2006-2007, selon l'intervention (millions $)



Conformément à la grande priorité établie en vue de régler les pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble du pays, le DC représente historiquement la part la plus importante des Services d'emploi, tant au niveau des dépenses qu'au niveau des interventions. Cette tendance s'est maintenue en 2006-2007, pour la cinquième année consécutive. Les dépenses liées au DC s'élevaient à 957,4 millions de dollars, soit une augmentation de 4,2 %, ce qui correspond à 76,1 % du total des dépenses relatives aux prestations d'emploi, qui était de 75,2 % l'an dernier (voir le graphique 4). Le nombre d'interventions liées au DC a également augmenté de 7,0 %, pour atteindre 142 386 interventions. Ce nombre représente 79,4 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi, en hausse par rapport à 77,4 %. La proportion des interventions de DC dont ont bénéficié les prestataires actifs est passée de 85,7 % à 87,2 %. En conséquence, la proportion des interventions auxquelles ont participé d'anciens prestataires a légèrement diminué.

Le Canada a annoncé des mesures supplémentaires dans le budget fédéral de mai 2006 pour stimuler la formation en apprentissage. En tout, 54 571 interventions en classe ont été réalisées en 2006-2007, soit une hausse de 16,3 %. Parmi les participants, 40 653 sont retournés sur le marché du travail par suite de l'intervention, soit une baisse de 0,4 % par rapport à l'exercice précédent. Généralement, la plupart des participants retournent chez le même employeur.

3.2 Partenariats pour la création d'emplois

Les PCE, établis dans le cadre de projets communautaires, offrent aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail tout en étant avantageux pour la communauté et l'économie locale. En 2006-2007, 6 535 nouveaux participants ont pris part aux PCE, ce qui représente une diminution de 5,0 % par rapport à 2005-2006. Ces participants comptaient pour 3,6 % de l'ensemble des participants, en baisse de 4,0 % comparativement à l'an dernier. Par contre, les dépenses à ce chapitre ont été légèrement supérieures, avec une hausse de 1,2 % ou 61,0 millions de dollars. Par rapport à l'ensemble des dépenses relatives aux prestations d'emploi, la proportion des dépenses liées aux PCE est demeurée stable, à 4,9 %.

3.3 Subventions salariales ciblées

Les SSC fournissent aux employeurs une aide financière pour payer le salaire de participants qu'ils n'auraient pas embauchés normalement en l'absence de la subvention. Cette subvention salariale favorise l'accès à l'emploi en aidant les personnes à acquérir une expérience de travail et une formation en milieu de travail. En 2006-2007, 18 986 interventions liées aux SSC ont été offertes, ce qui représente une diminution de 5,2 %. Cette baisse a fait passer la proportion des SSC de 11,6 % à 10,6 % par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi. Les dépenses relatives aux SSC ont également diminué de 1,9 %, pour atteindre 94,8 millions de dollars.

Cette somme correspond à 7,5 % des dépenses totales liées aux prestations d'emploi, alors qu'elles représentaient 7,9 % de ces dépenses l'an dernier.

3.4 Aide au Travail indépendant

Les participants au TI reçoivent une aide financière et des conseils en planification d'entreprise pendant les moments cruciaux du démarrage de leur entreprise. Le nombre d'interventions ansi que les dépenses liées au TI ont diminué en 2006-2007. Les interventions liées au TI ont appuyé 11 354 personnes, soit une baisse de 5,0 %. La proportion des interventions de TI par rapport à l'ensemble des interventions relatives aux prestations d'emploi a chuté, passant de 6,9 % à 6,3 %. Les dépenses ont également connu une légère diminution de 1,2 %, pour s'établir à 144,1 millions de dollars. Ce montant représentait 11,5 % des dépenses totales liées aux prestations d'emploi, comparativement à 11,9 % pour l'exercice précédent.

4. Services et mesures de soutien

Les Services et mesures de soutien sont des éléments déterminants du Service national de placement (SNP) et comportent cinq volets : les Services d'emploi, qui fournissent une aide aux participants individuels et aux groupes; les PMT ainsi que la R et I, qui soutiennent les partenariats et la recherche dans le domaine du marché du travail; et deux services auxquels les clients ont accès en libre-service, soit le Guichet emplois et l'information sur le marché du travail.

4.1 Services d'emploi

Il existe trois types d'intervention liés aux Services d'emploi : les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Services de groupe et le counselling individuel[8]. Le total des dépenses pour les Services d'emploi s'est chiffré à 546,0 millions de dollars, soit une hausse de 8,6 %, alors qu'au cours de cette même période le nombre d'interventions a diminué de 2,1 %, pour atteindre 752 047 interventions. Dans l'ensemble du pays, des marchés du travail plus robustes ont entraîné des changements dans la nature des interventions demandées par les clients qui souhaitaient avoir recours aux Services d'emploi. Ces clients sont incapables d'accéder facilement aux emplois disponibles, même dans des marchés du travail dynamiques, puisqu'ils font face à plusieurs obstacles à l'emploi. C'est pourquoi ils ont besoin de services d'emploi plus coûteux et de plus longue durée afin de se préparer à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.

Les interventions des SAE comprennent une gamme de services qui favorisent l'intégration professionnelle des participants ou leur retour sur le marché du travail. Ces services vont de l'aide à la recherche d'emploi, offerte aux clients qui sont aptes au travail, à l'élaboration de plans détaillés de retour au travail dans le cas des clients qui font face à plusieurs obstacles à l'emploi. De plus, les interventions des SAE peuvent être combinées à d'autres activités liées aux PEMS auxquelles les clients sont admissibles. Les interventions des SAE représentaient 56,0 % de l'ensemble des interventions relatives aux Services d'emploi en 2006-2007. En tout, 421 488 interventions des SAE ont été réalisées, ce qui représente une diminution de 2,5 %. Les clients non assurés ont participé à 203 032 de ces interventions, soit une augmentation de 2,8 %.

Les Services de groupe sont axés sur la recherche d'emploi et les activités de retour au travail à court terme, et sont offerts uniquement aux prestataires actifs. Ils sont habituellement fournis aux clients lorsqu'ils présentent une nouvelle demande d'assurance-emploi. Pour la troisième année consécutive, le nombre de ces interventions a connu une baisse. Un total de 44 609 interventions liées aux Services de groupe ont été offertes, ce qui représente une diminution de 22,5 %. La proportion de ce type d'intervention par rapport à l'ensemble des interventions liées aux Services d'emploi a diminué, pour passer de 7,5 % à 5,9 %. Ce mouvement d'abandon des Services de groupe s'explique par la diminution du nombre de prestataires actifs ayant bénéficié des services en 2006-2007 et par des marchés du travail plus robustes.

Le counselling individuel permet de résoudre des problèmes plus complexes dans le cadre du processus de gestion des cas et peut comporter une série de séances approfondies, surtout lorsque les clients font face à plusieurs obstacles à l'emploi. Le nombre de consultations individuelles a augmenté de 3,1 %, pour atteindre 278 871 consultations.

4.2 Partenariats du marché du travail et Recherche et innovation

Ces deux mesures appuient le SNP tout en aidant indirectement les chômeurs à accéder au marché du travail.

Les PMT visent à encourager, à soutenir et à faciliter l'établissement de partenariats orientés vers la planification des ressources humaines et l'adaptation au marché du travail. Ils offrent du financement pour aider les employeurs, les

[8] Un quatrième service, soit le Supplément de retour au travail, est dispensé au Québec. Veuillez consulter la section III, sous-section 5, dans le présent chapitre pour obtenir plus d'information au sujet de ce service.

associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à renforcer leur capacité de gérer leurs besoins en matière de ressources humaines et de mettre en place des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Les dépenses des PMT se sont élevées à 139,1 millions de dollars en 2006-2007, en hausse de 2,3 %.

En Colombie-Britannique, les fonds des PMT ont permis d'aider l'industrie minière à régler les pénuries de main-d'œuvre prévues. Le Mining Human Resource Committee, parrainé par l'Association for Mineral Exploration British Columbia, a établi les bases nécessaires à la planification des ressources humaines requises pour faire face à ces nouvelles pénuries de main-d'œuvre, en élaborant des stratégies de recrutement axées sur les groupes sous-représentés sur le marché du travail.

À Terre-Neuve-et-Labrador, la NL Association of Cultural Industries a mis en œuvre un projet financé par les PMT en vue de déterminer les causes expliquant l'écart entre les exigences des employeurs du milieu culturel et les caractéristiques de la main-d'œuvre disponible, et de cibler des stratégies pour régler ce problème d'offre et de demande. Les activités comprenaient l'élaboration de stratégies pour combler les écarts de compétences par l'intermédiaire de forums publics, de sondages en ligne et par la promotion des pratiques exemplaires.

Les projets de R et I permettent aux organismes d'élaborer de meilleures façons d'aider les clients à obtenir et à conserver un emploi. Ces projets peuvent comporter des activités liées aux études sur le marché du travail. La R et I n'a été utilisée que dans quatre provinces en 2006-2007, et les dépenses engagées à ce titre ont augmenté de 22,4 %, pour atteindre 3,2 millions de dollars.

4.3 Options libre-service

Les Services d'emploi offrent deux options libre-service : le Guichet emplois et l'information sur le marché du travail. Au cœur des activités du SNP, ces services sont accessibles à tous. Comme il n'est pas nécessaire de s'inscrire pour y avoir accès, les données sur l'utilisation et les résultats sont difficiles à recueillir ou à classer par intervention.

Le Guichet emplois est le plus grand réseau Web d'offres d'emploi offert aux Canadiens. Ce service comporte une série d'outils de recherche liés à la carrière et à la recherche d'emploi, notamment: Concepteur de c.v.; Navigation carrière; Jumelage d'emplois, qui permet aux utilisateurs de jumeler leurs compétences aux offres d'emploi disponibles en utilisant la même liste de critères professionnels que les employeurs utilisent; et le service Alerte-emploi, qui permet à l'utilisateur de recevoir quotidiennement par courriel des avis sur les nouvelles offres d'emploi. Il y a également des outils à l'intention des employeurs, dont Ressources Humaines pour employeurs. En 2006-2007, les utilisateurs du Guichet emplois ont ouvert 94 millions de sessions, une augmentation de 49,2 % par rapport aux 63 millions de sessions enregistrées l'année précédente. Le nombre d'offres d'emploi diffusées a connu une augmentation de 13,7 %, dépassant pour la première fois le million, pour s'établir à 1 078 210 offres. À la fin de 2006-2007, le Guichet emplois comptait plus de 204 000 comptes employeur actifs et plus de 643 000 comptes chercheur d'emploi. Une moyenne de 55 825 alertes d'emploi sont diffusées tous les jours pour informer les chercheurs d'emploi des possibilités. Le coût moyen du Guichet emplois correspond à environ trois dollars par offre d'emploi, pour un total approximatif de 3,0 millions de dollars l'an dernier. L'adresse du Guichet emplois est la suivante : **http://www.guichetemploi.gc.ca**.

Le service d'Information sur le marché du travail fournit des données sur les marchés du travail locaux. Cela inclut une analyse des données et des activités économiques courantes visant à déterminer les tendances en ce qui a trait aux professions et aux industries dans une collectivité donnée. Des analystes dans l'ensemble du pays travaillent avec des partenaires, dont des entreprises, des établissements d'enseignement et d'autres paliers de gouvernement, pour veiller à ce que les gens aient accès à de l'information sur le marché du travail de grande qualité. Cette information est affichée sur le site **http://www.labourmarketinformation.ca**. Quelque 1,6 million de visiteurs ont ouvert une session sur le site en 2006-2007, ce qui représente une augmentation de 30 000 sessions comparativement à l'an passé. Selon un sondage sur la satisfaction de la clientèle effectué au printemps 2005, les prestataires d'assurance-emploi apprécient énormément ce service, tant pour la qualité que pour l'utilité de l'information qu'il fournit, et leur niveau de satisfaction par rapport au site Web est très élevé.

II. Activités pancanadiennes

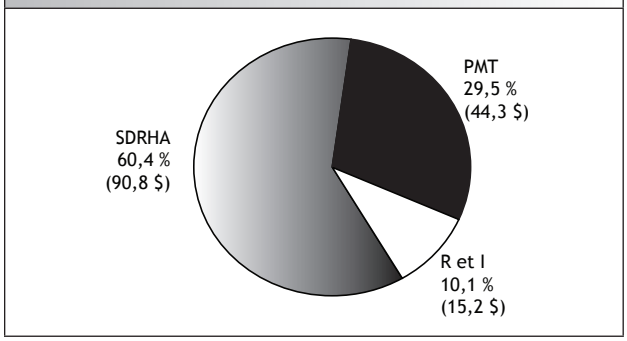
Les activités pancanadiennes permettent de relever d'importants défis liés au marché du travail canadien, réduisent les risques auxquels le Compte d'assurance-emploi est exposé et rehaussent l'union économique canadienne en contribuant au bassin de main-d'œuvre

qualifiée ainsi qu'à la souplesse et à l'efficacité du marché du travail. Elles comprennent des activités et des interventions qui permettent de régler des problèmes de main-d'œuvre à l'échelle interprovinciale et nationale. Elles favorisent l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en aidant de façon particulière les groupes sous-représentés à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail canadien. Les activités pancanadiennes ne font pas partie des EDMT.

Les activités pancanadiennes englobent les programmes d'emploi qui sont offerts dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), les PMT pancanadiens et l'initiative R et I pancanadienne. Le total des dépenses relatives à ces activités a diminué de 9,3 % en 2006-2007, se chiffrant à 150,3 millions de dollars. Cette somme représentait 7,2 % de toutes les dépenses liées aux PEMS, comparativement à 8,2 % l'an dernier. La SDRHA représente la part la plus importante des dépenses pancanadiennes, soit 60,4 %, suivie par les PMT (29,5 %) et par la R et I (10,1 %) (voir le graphique 5).

Graphique 5

Dépenses pancanadiennes engagées en 2006–2007 (millions $)



1. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

La SDRHA fournit des fonds aux organismes autochtones pour la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'emploi et de ressources humaines à l'intention des Autochtones. La SDRHA a été lancée en 1999. Elle a été prolongée pour une année en 2004-2005, pour être ensuite renouvelée jusqu'en 2008-2009. Son budget total, qui est de 1,6 milliard de dollars sur cinq ans, est consacré à une vaste gamme d'activités liées à l'emploi.

Les fonds de la SDRHA sont octroyés en vertu des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), qui ont été conclues avec des organismes autochtones dans l'ensemble du pays. En 2006-2007, 80 titulaires d'une EDRHA ont offert des activités axées sur le marché du travail à 400 endroits au Canada. Environ 55 000 clients autochtones ont reçu de l'aide en 2006-2007, et un peu plus de 22 000 ont accédé à un emploi ou ont décidé de retourner aux études. Des 344,0 millions de dollars dépensés pour les programmes du marché du travail par l'entremise de la SDRHA en 2006-2007, les dépenses engagées au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* se sont élevées à 90,8 millions de dollars.

2. Partenariats du marché du travail (PMT) pancanadiens

Les PMT pancanadiens constituent une mesure de soutien qui vise à encourager, à soutenir et à faciliter la planification des ressources humaines et l'adaptation de la main-d'œuvre. Des fonds sont octroyés à des employeurs, des associations d'employés ou d'employeurs et à des collectivités afin d'améliorer leur capacité à répondre et à s'adapter à l'évolution du marché du travail. Les PMT pancanadiens sont principalement établis par le biais des conseils sectoriels nationaux et du programme Sensibilisation jeunesse.

Les conseils sectoriels sont des organismes qui réunissent des représentants de la partie patronale et syndicale des groupes d'intervenants au sein d'un secteur industriel. Ils cernent les problèmes les plus importants en matière de ressources humaines dans leur secteur, et recherchent l'attention et l'engagement des partenaires de l'industrie pour les inciter à agir. Cette année, une attention particulière a été portée à trois grandes priorités : remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée par province et territoire; créer et maintenir des partenariats favorisant une approche plus souple pour régler les problèmes liés au marché du travail sectoriel; et accroître la capacité à analyser les tendances du marché du travail sectoriel. Avec la création du Conseil canadien des ressources humaines en agriculture, en septembre 2006, le réseau des conseils représente maintenant 32 secteurs. Les dépenses des conseils sectoriels s'élevaient à 31,9 millions de dollars en 2006-2007.

L'initiative Sensibilisation jeunesse contribue au soutien financier de projets qui sont conçus en vue de régler des problèmes liés au marché du travail auxquels sont confrontées

des collectivités. L'initiative peut se révéler utile pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies de ressources humaines visant à combler les besoins immédiats et futurs des employeurs à ce chapitre, et pour sensibiliser davantage les employeurs et les collectivités au fait que les jeunes représentent la main-d'œuvre de l'avenir. Le financement des projets de Sensibilisation jeunesse, qui sont offerts à l'échelle nationale, régionale et locale, provient de la partie II de l'assurance-emploi et de plusieurs autres sources de financement, y compris les gouvernements provinciaux. Dans l'ensemble, les dépenses de l'initiative Sensibilisation jeunesse se sont établies à 8,8 millions de dollars en 2006-2007.

Les projets nationaux de Sensibilisation jeunesse sont gérés par RHDSC en collaboration avec Compétences Canada, qui constitue un partenaire clé. Depuis sa création, en 1989, Compétences Canada organise les olympiades de la formation professionnelle et technique, qui permettent à de jeunes étudiants inscrits à ces programmes dans l'ensemble du Canada de démontrer leur savoir-faire, leurs compétences et leur expertise. Halifax a été l'hôte de la douzième Olympiade canadienne de la formation professionnelle et technique en mai 2006. Plus de 550 étudiants de niveau secondaire et postsecondaire ainsi que des apprentis provenant de tout le Canada ont pris part à plus de 40 épreuves pratiques pour démontrer leurs aptitudes techniques et de leadership.

3. Initiative pancanadienne de Recherche et innovation (R et I)

Les fonds de l'initiative pancanadienne R et I aident les organismes qui réalisent des projets de recherche et de démonstration, conçus pour la mise à l'essai de nouvelles méthodes visant l'amélioration de la conception des programmes liés aux PEMS.

RHDSC travaille avec les provinces, les territoires et les groupes autochtones à l'élaboration de projets pilotes et d'expériences à court terme, dans le but de trouver de nouvelles façons d'améliorer la conception des programmes liés aux PEMS. L'Initiative d'innovation pancanadienne (IIPC) est un mécanisme qui permet au gouvernement et à ses partenaires d'améliorer les méthodes qui servent actuellement à aider les gens à se préparer au travail, à obtenir et à conserver un emploi, et à participer de façon productive au marché du travail. Les principales priorités de l'IIPC sont l'élimination des obstacles à l'emploi que doivent surmonter les immigrants, les Autochtones et les autres groupes sous-représentés, ainsi que le soutien à la formation en milieu de travail, à l'apprentissage et à l'alphabétisation. À la fin de l'exercice 2006-2007, dix projets avaient été approuvés, dont six étaient opérationnels. Afin d'appuyer la diffusion des pratiques exemplaires et le transfert des connaissances, les résultats d'évaluation de ces projets seront largement diffusés par les intervenants qui y participent, y compris les provinces et les territoires, les partenaires fédéraux et les organismes tiers.

En 2006-2007, l'IIPC a mis en œuvre un certain nombre de projets innovateurs. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le projet Northern Women in Mining Oil and Gas examinera l'incidence d'une approche axée sur la formation et le perfectionnement sur le taux de participation des femmes du Nord dans les professions et les métiers industriels. Le projet Reclamation and Prospecting Teams, en Colombie-Britannique, évaluera si la formation sur le terrain, le soutien culturel, la mise en valeur des terres et les activités de prospection peuvent améliorer les résultats obtenus à l'école et sur le marché du travail par les jeunes Autochtones à risque. Au Nouveau-Brunswick, le projet Partenaires pour bâtir l'avenir vise à aider les femmes qui reçoivent de l'aide sociale à devenir autonomes et à décrocher un emploi dans un métier non traditionnel.

III. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS

Les PEMS sont offertes dans le cadre d'ententes individuelles avec les provinces et les territoires, de façon à pouvoir tenir compte, entre autres choses, de la diversité des besoins dans les marchés du travail d'un bout à l'autre du Canada. Cette section présente une analyse des activités réalisées dans chaque province et territoire, ce qui permet de mieux comprendre les activités visées par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans l'ensemble du pays. Les variations d'une année à l'autre ainsi que les tendances peuvent être plus étroitement liées aux priorités provinciales et territoriales, aux mesures d'adaptation selon la situation du marché du travail local[9], ainsi qu'aux différences dans la prestation des programmes.

[9] Les données des provinces et des territoires sur le marché du travail proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Au cours des années précédentes, la source de données pour les territoires était leur Bureau des statistiques respectif. Par conséquent, il est impossible d'établir des comparaisons avec les données publiées antérieurement. Toutes les données sont des moyennes désaisonnalisées de l'exercice financier. Dans les analyses sur les tendances de l'emploi selon l'industrie, les titres normalisés des industries proviennent du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

La présentation des données et des analyses est conforme à l'ensemble des activités des PEMS et à leurs définitions, bien que des programmes semblables soient offerts sous un autre nom dans les administrations qui ont conclu un accord de transfert. Les comparaisons entre les secteurs de compétence peuvent être trompeuses en raison des différences entre les programmes et entre les conditions qui prévalent sur les marchés du travail. Il est important de noter que les données administratives des PEMS présentées dans cette section n'incluent pas l'activité pancanadienne.

À quelques exceptions près, les marchés du travail provinciaux et territoriaux étaient plus robustes en 2006-2007. Cette conjoncture a entraîné des changements dans l'éventail de la clientèle servie ainsi qu'au niveau de l'agencement des activités offertes dans le cadre des PEMS. Dans la plupart des cas, la formation professionnelle était hautement prioritaire, puisque les provinces et les territoires devaient réagir à des pénuries de compétences variables. De plus, des marchés du travail plus restreints ont incité les provinces et les territoires à redoubler d'efforts pour accroître la participation des groupes sous-représentés au marché du travail.

1. Terre-Neuve-et-Labrador

L'économie de Terre-Neuve-et-Labrador s'est améliorée en 2006-2007, et le nombre d'emplois a dépassé de 3 300 celui de l'an passé. Cette augmentation a influencé le taux de chômage qui s'est abaissé à 14,5 %, soit le plus bas niveau enregistré depuis le début des années 1980. L'activité a augmenté de 0,6 %, alors qu'une baisse analogue au cours du dernier exercice avait été enregistrée. Tandis que les taux d'emploi dans les industries produisant des biens étaient semblables à ceux de l'an dernier, dans l'ensemble, les secteurs de la construction, de la foresterie, de la pêche, des mines, et de l'extraction de pétrole et de gaz ont réalisé des gains au chapitre de l'emploi, tout comme ils l'ont fait au cours des cinq dernières années. Les investissements dans l'exploration minière ont totalisé près de 98 millions de dollars en 2006, un niveau inégalé jusqu'ici, et les exportations de minéraux ont augmenté de manière considérable. Dans les industries produisant des services, 3 400 emplois ont été créés en 2006-2007, comblant les pertes enregistrées au cours du dernier exercice. Les gains les plus marqués sont survenus dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs.

Terre-Neuve-et-Labrador
Faits saillants

Entente de cogestion

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	216 700	3 300 ⬆
Taux de chômage	14,5 %	0,9 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
74,3 %	15,9 %	9,7 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
21,7 %	69,3 %	9,0 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,52	0,41 ⬇

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	3,0 % ⬆	39,5 % ⬇
Dépenses	1,1 % ⬆	5,6 % ⬆

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	46,6 %	12,7 ⬆
Services d'emploi	53,4 %	12.7 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
19 210	233

En 2006-2007, plusieurs priorités stratégiques visant à favoriser la montée de l'économie et l'amélioration du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador ont été fixées. Il s'agissait notamment d'accroître la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail; de réduire les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les principaux secteurs de l'industrie (dont la fabrication, la construction, le transport maritime et le tourisme); et d'accroître la capacité des petites et moyennes entreprises à planifier les ressources humaines dans les secteurs de l'agriculture, de la garde d'enfants et de l'exploitation pétrolière et gazière. Vu le déclin de la population d'âge active en raison de la faible migration d'entrée, de l'exode et du vieillissement, une autre priorité consistera à hausser la participation des travailleurs marginalisés au marché du travail.

En 2006-2007, 19 210 personnes ont eu accès aux PEMS, soit 4,8 % de moins qu'en 2005-2006. Ces personnes ont participé à 29 186 nouvelles interventions, ce qui représente une baisse de 25,1 % par rapport à l'année précédente. Ce déclin est entièrement attribuable au nombre restreint d'interventions liées aux services d'emploi qui ont été menées, tel qu'expliqué ci-après. Les dépenses engagées au titre des PEMS ont totalisé 126,3 millions de dollars, soit une hausse de 1,6 % comparativement à l'exercice précédent, où elles s'établissaient à 124,4 millions de dollars.

1.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 13 611 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées. Ce nombre représente une hausse de 3,0 % comparativement à l'an passé, au cours duquel 13 218 interventions avaient été menées. Les volets régulier et Apprentis du DC représentent toujours la majorité (71,6 %) des interventions liées aux prestations d'emploi. Conformément à la priorité essentielle, qui consiste à atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans les industries principales, les interventions menées dans le cadre du volet régulier du DC ont augmenté de 9,3 % au cours de la période de référence. De plus, un volet de Subventions salariales ciblées (SSC) a été instauré pour les apprentis en vue de faciliter la transition entre les études et le travail dans les métiers spécialisés, accroissant ainsi le nombre de travailleurs qualifiés dans ce domaine. Le DC a fourni un soutien à un grand nombre de pêcheurs qui ont participé à des cours de sécurité de courte durée pour satisfaire aux nouvelles exigences de Transport Canada. Les clients touchés par la fermeture d'une grande usine de papier journal et de plusieurs usines de transformation du poisson ont également reçu de l'aide.

L'établissement d'un processus pour cerner les lacunes actuelles et éventuelles sur le plan des compétences, la création d'un profil pour les travailleurs marginalisés de la province, et la promotion des SSC auprès des clients aux prises avec plusieurs obstacles à l'emploi, sont au nombre des initiatives mises en place au cours de l'année. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 1,1 %, pour atteindre 112,6 millions de dollars, comparativement à 111,4 millions de dollars l'an dernier.

1.2 Services d'emploi

Dans l'ensemble, 15 575 interventions liées aux services d'emploi ont été menées, ce qui représente une diminution de 39,5 % comparativement aux 25 765 interventions offertes l'an passé. Cette baisse est surtout attribuable aux problèmes de collecte de données découverts au cours de l'exercice précédent, alors que certains fournisseurs de services externes comptaient les évaluations initiales des besoins des clients comme des séances de counselling, ce qui a eu pour effet de hausser le nombre d'interventions liées aux services d'emploi. Le problème ayant été réglé, un moins grand nombre de séances de counselling ont été déclarées cette année. Les dépenses engagées au titre des services d'emploi sont passées de 13,0 millions de dollars en 2005-2006 à 13,7 millions de dollars, soit une hausse de 5,6 %. Étant donné que les clients aptes au travail ont profité des perspectives d'emploi plus nombreuses dans l'ensemble du pays, les clients aux prises avec d'importants obstacles à l'emploi ont pu se prévaloir des services d'emploi. Ces clients ont généralement besoin de séances de counselling plus intensives et d'interventions de plus longue durée par rapport aux autres clients.

2. Île-du-Prince-Édouard

Le nombre d'emploi a augmenté légèrement à l'Île-du-Prince-Édouard en 2006-2007. Les trois quarts de cette croissance sont attribuables aux industries produisant des biens, principalement le secteur de la construction. Au cours des cinq dernières années, le secteur des biens a connu une hausse de 11,9 %. En raison de la modeste croissance survenue cette année, le taux de chômage à l'Île-du-Prince-d'Édouard a diminué, passant de 11,1 % en 2005-2006 à 10,8 %.

Îles-du-Prince-Édouard
Faits saillants

Entente de cogestion

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	69 000	800 ⬆
Taux de chômage	10,8 %	0,3 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
66,6 %	13,1 %	20,3 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
27,7 %	65,3 %	7,1 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,35	0,01 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	4,7 % ⬆	0,8 % ⬇
Dépenses	0,4 % ⬆	7,9 % ⬆

Prestations et services d'emploi Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	43,0 %	1,3 ⬆
Services d'emploi	57,0 %	1,3 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
4 274	46

En ce qui a trait aux programmes d'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard, les interventions prioritaires consistaient notamment à favoriser l'alphabétisation des adultes et l'apprentissage continu; à promouvoir les carrières dans le domaine de la santé et dans certains métiers, dont les métiers d'apprentis; et à réagir aux pénuries de main-d'œuvre. Ces initiatives ont contribué à la hausse en flèche de la demande relative au DC au quatrième trimestre.

En 2006-2007, 4 274 personnes ont accédé aux PEMS, soit 2,5 % de plus qu'en 2005-2006. Ces personnes ont participé à 5 791 nouvelles interventions, ce qui représente une hausse de 1,5 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses au titre des PEMS ont totalisé 24,9 millions de dollars contre 24,5 millions de dollars l'an dernier, soit une augmentation de 1,6 %.

2.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 2 488 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées à l'Île-du-Prince-Édouard. Il s'agit d'une hausse de 4,7 % comparativement à 2005-2006, alors que 2 377 interventions avaient été offertes. Vu la nécessité de prévenir les pénuries de main-d'œuvre, et sous le coup de la demande accrue au cours du quatrième trimestre, le volet régulier du DC a augmenté de 10,9 %, et le volet Apprentis, de 9,3 %. Les activités promotionnelles ayant trait aux métiers ont contribué à stimuler cette demande, qui était plus marquée du côté des métiers et du camionnage. De plus, l'exode constant des personnes de métiers, notamment chez les plus jeunes, a créé une réaction en chaîne : certaines personnes ont demandé une formation pour travailler à l'extérieur de la province dans des postes mieux rémunérés, tandis que d'autres personnes ont suivi une formation en vue d'occuper les postes libérés par celles qui avaient quitté la province.

Dans l'ensemble, les dépenses au titre des prestations d'emploi se sont accrues de 0,4 %, pour atteindre 20,5 millions de dollars. L'augmentation des interventions liées au DC a créé des pressions sur le budget disponible pour les autres programmes, en particulier, les PCE et les SCC. En conséquence, certains programmes (tels les projets du PCE) ont été retardés jusqu'à la fin de l'exercice ou le début de l'exercice suivant. En outre, les demandes de SSC ont connu une diminution globale dans la région, qui s'est répétée chaque année depuis 2002-2003, pour baisser de nouveau de 24,7% en 2006-2007.

2.2 Services d'emploi

Pour la troisième année consécutive, le nombre d'interventions liées aux services d'emploi a diminué légèrement à l'Île-du-Prince-Édouard. Dans l'ensemble, 3 303 interventions ont été menées en 2006-2007, comparativement à 3 328 l'année précédente, ce qui représente une baisse de 0,8 %. Cependant, les dépenses totales au titre des services d'emploi se sont accrues de 7,9 %, pour passer de 4,0 millions de dollars en 2005-2006 à 4,3 millions de dollars.

3. Nouvelle-Écosse

Dans l'ensemble, la Nouvelle-Écosse a réalisé des gains au niveau de l'emploi en 2006-2007. Les nouveaux emplois dans la province ont été créés uniquement dans le secteur des services, qui s'est toujours classé premier à ce chapitre au cours des dernières années. Cette tendance était plutôt marquée dans deux secteurs : les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Ensemble, ces deux secteurs ont contribué à 70,0 % de la hausse de l'emploi dans l'industrie des services de la Nouvelle-Écosse depuis 2002-2003. Cette croissance a fait en sorte que 16 300 personnes de plus travaillaient en 2006-2007. En revanche, il y a eu une diminution de 5 400 emplois dans le secteur des biens durant la même période, soit une réduction de 5,9 %. À l'exception du secteur de la construction, toutes les industries produisant des biens ont subi des pertes d'emplois au cours des cinq dernières années. La perte la plus considérable est survenue dans le secteur manufacturier, qui a perdu 4 400 travailleurs. La croissance de l'emploi dans l'industrie des services, conjuguée à l'affaiblissement de l'activité sur le marché du travail, a abaissé le taux de chômage de la province à 7,9 %. Il s'agit du taux de chômage le plus faible dans les provinces de l'Atlantique en 2006-2007, et du plus bas en 30 ans pour la Nouvelle-Écosse.

Les principales priorités en matière de programmes d'emploi, qui sont énoncées dans le Cadre de compétences et d'apprentissage de la Nouvelle-Écosse, étaient surtout axées sur le développement des compétences; l'aide accordée aux petites et moyennes entreprises, afin qu'elles puissent acquérir des compétences leur permettant de gérer efficacement les ressources humaines; et l'amélioration de la production et de la diffusion de produits d'information sur le marché du travail, notamment en ce qui a trait aux déséquilibres dans les professions et les compétences.

Nouvelle-Écosse
Faits saillants

Entente de partenariat stratégique

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	443 700	800 ⬆
Taux de chômage	7,9 %	0,3 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
61,0 %	15,4 %	23,7 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
21,6 %	72,3 %	6,1 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,60	0,10 ⬆

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	4,2 % ⬇	26,2 % ⬆
Dépenses	4,3 % ⬇	15,2 % ⬆

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	26,4 %	5,7 ⬇
Services d'emploi	73,6 %	5,7 ⬆

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
14 811	397

La région a également continué d'investir en vue d'améliorer les processus établis par les organismes tiers pour recueillir des données et en assurer la qualité, en offrant des ateliers et des séances de formation et en favorisant le dialogue avec les fournisseurs.

En 2006-2007, 14 811 personnes ont accédé aux PEMS, soit 9,3 % de plus que l'an passé. Ces personnes ont participé à 23 693 nouvelles interventions, ce qui représente une augmentation de 16,5 % comparativement à l'exercice précédent. Les dépenses au titre des PEMS ont totalisé 79,4 millions de dollars, une légère hausse de 0,4 % comparativement à la période de référence précédente, alors que les dépenses se sont établies à 79,2 millions de dollars.

3.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 6 255 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente une diminution de 4,2 % comparativement à l'année précédente, au cours de laquelle 6 526 interventions avaient été réalisées. Afin de maintenir le cap sur la stratégie générale en matière de compétences et d'en garantir le soutien, la région a continué de réduire les ressources affectées aux projets de création d'emplois au profit des programmes du DC et des Services d'emploi. Dans l'ensemble, les dépenses au titre des prestations d'emploi ont diminué de 4,3 %, pour passer à 57,8 millions de dollars comparativement aux 60,4 millions de dollars déclarés en 2005-2006.

3.2 Services d'emploi

Dans le cadre des services d'emploi, 17 438 interventions ont été livrées. Il s'agit d'une augmentation de 26,2 % par rapport à l'année précédente, où 13 816 interventions de ce type avaient été offertes. Depuis 2002-2003, le nombre d'interventions liées aux services d'emploi a augmenté chaque année dans la province, ce qui représente une hausse de 200,9 % en cinq ans. La région s'est employée à uniformiser l'approche communautaire des Services d'emploi, de façon à ce que l'évaluation des clients et la gestion des cas soient menées de semblable façon dans l'ensemble de la province. La Nouvelle-Écosse s'attache à répondre aux besoins des personnes handicapées et des membres de la collectivité afro-néo-écossaise sur le plan de l'emploi, surtout par le biais des Services d'aide à l'emploi. Les dépenses ont augmenté de 15,2 %, pour atteindre 21,6 millions de dollars, comparativement aux 18,8 millions de dollars déclarés en 2005-2006.

4. Nouveau-Brunswick

Les niveaux d'emploi ont connu une hausse modérée au Nouveau-Brunswick en 2006-2007. Les gains à ce chapitre étaient surtout concentrés dans les industries produisant des biens, notamment dans les secteurs de la construction et de la fabrication. L'emploi dans les industries produisant des services au Nouveau-Brunswick est demeuré généralement stable. Des gains ont été enregistrés dans les secteurs de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, ainsi que dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration. Par ailleurs, des pertes au niveau du commerce ainsi que dans les secteurs du transport et de l'entreposage ont été enregistrées. Pour la troisième année consécutive, le taux de chômage a baissé au Nouveau-Brunswick, passant de 9,6 % en 2005-2006 à 8,3 %. Cette diminution peut être attribuée à l'effet combiné d'une hausse de l'emploi et d'une réduction de la participation au marché du travail.

Le Nouveau-Brunswick se soucie d'aider les citoyens à acquérir les compétences, l'éducation et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour décrocher un emploi convenable au sein d'un marché du travail inclusif et équitable[10]. Afin de concrétiser cette vision, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a élaboré une Charte axée sur les changements dans le but de tirer parti d'une main-d'œuvre qualifiée, de maintenir le développement économique au nombre de ses priorités, et d'intensifier ses efforts pour diversifier l'économie.

En 2006-2007, 17 785 personnes ont accédé à des programmes semblables aux PEMS. Il s'agit d'une faible baisse de 0,4 % par rapport à 2005-2006. Même s'il y a eu moins de clients, le nombre d'interventions a augmenté de 3,6 %, pour atteindre 39 321, étant donné que les clients avaient souvent besoin de plus d'une intervention et qu'ils ont pris plus de temps pour réintégrer le marché du travail que par les années passées. Les dépenses relatives aux programmes ont totalisé 85,0 millions de dollars, soit une diminution de 2,2 % comparativement à l'an dernier.

4.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a grimpé de 3,5 % au Nouveau-Brunswick en 2006-2007. En tout, 10 564 interventions ont ainsi été offertes au cours de l'année, comparativement à 10 202 en 2005-2006. Le nombre d'interventions du volet Apprentis du DC s'est accru de 3,3 %, ce qui allait dans le sens de la volonté

[10] Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail, Annexe II, exercice financier 2006-2007.

Nouveau-Brunswick
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	355 800	2 600 ⬆
Taux de chômage	8,3 %	1,3 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
66,4 %	14,6 %	19,0 %
(15–24) Jeunes	(25–54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
23,1 %	70,2 %	6,7 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
2,21	0,08 ⬆

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	3,5 % ⬆	3,6 % ⬆
Dépenses	2,0 % ⬇	3,6 % ⬇

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	26,9 %	0,0 –
Services d'emploi	73,1 %	0,0 –

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
17 785	230

de la province d'aider ses citoyens à acquérir les compétences en demande. Le nombre d'interventions du volet régulier du DC a également connu une hausse de 1,1 % par rapport à 2005-2006. Les dépenses ont diminué de 2,0 %, passant de 76 millions de dollars en 2005-2006 à 74,5 millions de dollars.

4.2 Services d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux services d'emploi qui ont été menées dans la province a augmenté de 3,6 % en 2006-2007. En tout, 28 757 interventions ont été offertes en 2006-2007, comparativement à 27 760 en 2005-2006. Les dépenses ont baissé de 3,6 %, passant de 10,9 millions de dollars en 2005-2006 à 10,5 millions de dollars.

5. Québec

Dans l'ensemble, le Québec a connu une augmentation du nombre d'emplois en 2006-2007, grâce à l'expansion des secteurs dans les industries produisant des services. Le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location ayant pris la tête, tous les secteurs des industries produisant des services ont enregistré des gains au chapitre de l'emploi, sauf l'administration publique. À l'inverse, les niveaux d'emploi ont diminué dans toutes les industries produisant des biens, sauf dans le secteur de la construction. L'examen des tendances du marché du travail au cours des cinq dernières années a révélé que les secteurs d'activité qui ont connu le plus fort taux d'augmentation au niveau de l'emploi sont les suivants : le secteur des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz, le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, et le secteur de la construction. Le secteur du commerce et celui des soins de santé et de l'assistance sociale sont ceux où se sont créés le plus d'emplois en valeur absolue. Le taux de chômage provincial a chuté à 7,9 % en 2006-2007, soit son plus bas niveau depuis les 30 dernières années.

En 2006-2007, les priorités du Québec au chapitre des programmes d'emploi étaient la prévention des pénuries de main-d'œuvre, la réduction du taux de chômage et du sous-emploi, ainsi qu'une meilleure intégration sociale. Une des principales priorités était de favoriser une participation accrue au marché du travail, surtout dans le cas des personnes qui étaient exposées aux risques du chômage chronique, de l'exclusion et de la pauvreté. L'autre grande priorité était d'aider les entreprises à s'adapter à l'évolution du marché du travail, en aidant les

Québec
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	3 781 800	52 900 ⬆
Taux de chômage	7,9 %	0,4 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
67,7 %	13,6 %	18,7 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
16,0 %	75,9 %	8,1 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,13	0,03 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	9,2 % ⬇	14,4 % ⬇
Dépenses	0,9 % ⬇	3,1 % ⬆

Prestations et services d'emploi Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	23,0 %	1,0 ⬆
Services d'emploi	77,0 %	1,0 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
167 461	1 798

employeurs à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines et en haussant les niveaux de compétences et de qualification de la main-d'œuvre.

En 2006-2007,167 461 personnes ont eu accès à des programmes semblables aux PEMS, ce qui représente une diminution de 11,1 % par rapport à 2005-2006. Ces clients ont bénéficié de 188 686 nouvelles interventions, soit 13,3 % de moins que l'année précédente. Les dépenses au titre des PEMS ont connu une légère diminution de 0,2 %, pour atteindre 496,0 millions de dollars, comparativement à 496,2 millions de dollars en 2005-2006.

5.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 43 441 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées. Il s'agit d'une baisse de 9,2 % par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle 47 857 interventions ont été livrées. Toutes les prestations d'emploi ont accusé une baisse au cours de cette période, la plus importante ayant touché les programmes semblables aux SSC. Les dépenses au titre des prestations d'emploi se sont chiffrées à 380,6 millions de dollars, soit un peu moins (0,9 %) que l'an dernier où elles totalisaient 384,2 millions de dollars.

5.2 Services d'emploi

En tout, 145 245 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2006-2007. Il s'agit d'une baisse de 14,4 % par rapport à l'année précédente, pour laquelle on en a dénombré 169 775. Les dépenses au titre des services d'emploi ont augmenté de 3,1 %, pour atteindre 115,5 millions de dollars, comparativement aux 112,0 millions de dollars enregistrés l'année précédente. Un recours accru aux interventions des SAE et une baisse du nombre de demandes de counselling individuel et des services de groupe ont été observées. Étant donné que les interventions des SAE sont plus coûteuses, le fait qu'elles aient augmenté en nombre a contribué à la hausse des dépenses liées aux Services d'emploi. Enfin, notons que la modification apportée à la façon de dénombrer les activités de counselling individuel a eu pour effet d'en diminuer le nombre par rapport aux années précédentes, tout en améliorant l'intégrité des données.

6. Ontario

Le marché du travail de l'Ontario a connu une progression modérée au niveau de l'emploi en 2006-2007. Les gains se sont concentrés dans les industries produisant

Ontario
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	6 520 300	93 600 ⬆
Taux de chômage	6,3 %	0,2 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
60.7 %	12,3 %	27,1 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
12,8 %	79,3 %	7,8 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,88	0,08 ⬆

Interventions et dépenses Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	19,5 % ⬆	10,7 % ⬆
Dépenses	21,4 % ⬆	13,1 % ⬆

Prestations et services d'emploi Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	15,9 %	1,0 ⬆
Services d'emploi	84,1 %	1,0 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
147 295	2 632

des services, où la vigueur était manifeste dans les trois secteurs suivants : le commerce; la finance, les assurances, l'immobilier et la location à bail; et les soins de santé et l'assistance sociale. Parallèlement, le secteur de la fabrication de l'Ontario a essuyé de lourdes pertes durant l'année, avec une baisse de 5,1 % par rapport à 2005-2006, soit 53 400 emplois, Même avec ce déclin, la vigueur relative des industries produisant des services en Ontario a tout de même contribué à une légère baisse du taux de chômage, qui est passé de 6,5 % en 2005-2006 à 6,3 % en 2006-2007.

Le déclin dans le secteur de la fabrication, conjugué à la croissance simultanée dans les industries produisant des services, a posé des défis en ce qui a trait à l'adaptation de la main-d'œuvre en Ontario. En effet, certains travailleurs déplacés ont eu de la difficulté à passer du secteur de la fabrication à un emploi dans le secteur des services. De plus, la compétition à l'échelle mondiale, les virages technologiques, la fluctuation du dollar canadien, l'augmentation des coûts de l'énergie ainsi que les changements démographiques ont continué d'exercer des pressions marquées sur l'économie ontarienne. Par conséquent, l'Ontario a eu recours aux PEMS pour aider les chômeurs à acquérir les compétences nécessaires afin de trouver et de maintenir un emploi; pour permettre aux personnes en situation d'adaptation de se recycler; et pour resserrer les liens entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

L'exercice 2006-2007 représentait une année de transition pour la prestation des PEMS en Ontario. Avec la signature de l'EDMT Canada–Ontario, la province assume l'entière responsabilité du développement et de l'exécution des mesures actives d'emploi, depuis le 1er janvier 2007. En conséquence, les données relatives aux PEMS pour 2006-2007 témoignent du fait que les activités ont été offertes en partie par RHDSC et en partie par la province de l'Ontario. En 2006-2007, 147 295 personnes ont accédé aux PEMS, soit 7,1 % de plus qu'en 2005-2006. Le nombre de nouvelles interventions offertes s'est également accru de 12,0 %, pour atteindre 277 602 interventions. Les dépenses au titre des PEMS ont totalisé 514,7 millions de dollars, soit une hausse de 17,9 % par rapport à l'année précédente. Ces augmentations sont attribuables à la tenue de séances d'information pour informer les clients de la disponibilité des PEMS, ainsi qu'au nouveau processus de planification d'investissement dans les programmes du réseau local de prestation des services de l'Ontario. Ces hausses reflètent également la demande croissante pour les PEMS en Ontario.

6.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 44 067 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées. Il s'agit d'une augmentation de 19,5 % par rapport à 2005-2006, alors que 36 870 nouvelles interventions avaient été offertes. Des taux de croissance à deux chiffres ont été enregistrés dans trois des cinq catégories d'interventions : les SSC et les volets régulier et Apprentis du DC. Le volet régulier du DC affichait la plus forte augmentation, soit 25,0 %. Ce résultat témoigne de la priorité de l'Ontario, qui consiste à aider les chômeurs qui sont touchés par des mises à pieds massives et des fermetures d'usines, à acquérir de nouvelles compétences. Les PCE accusent une baisse de 16,8 %, la seule catégorie à en avoir subi une. Dans l'ensemble, les dépenses au titre des prestations d'emploi ont augmenté de 21,4 %, pour atteindre 305,8 millions de dollars.

6.2 Services d'emploi

Au total, en 2006-2007, 233 535 interventions liées aux services d'emploi ont été menées, soit une hausse de 10,7 % comparativement aux 210 930 interventions menées en 2005-2006. Les dépenses au titre des services d'emploi se sont accrues de 13,1 %, pour passer à 208,9 millions de dollars.

7. Manitoba

Le marché du travail au Manitoba s'est amélioré en 2006-2007, et les niveaux d'emploi ont augmenté pour la 15e année consécutive. Cette croissance a surtout été enregistrée dans les industries produisant des services, notamment dans le secteur du commerce et dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Le nombre d'emplois dans les industries produisant des biens a surtout augmenté dans le secteur de la construction et de la fabrication. Avec l'arrivée de 6 200 personnes de plus sur le marché du travail, le taux de chômage du Manitoba a diminué, passant de 4,6 % en 2005-2006 à 4,3 %. Il s'agit du plus bas taux de chômage à avoir été enregistré dans la province en 30 ans.

La principale priorité au chapitre des programmes d'emploi en 2006-2007 était de contrer les pénuries de main-d'œuvre chroniques. C'est pourquoi une plus grande part des fonds des PEMS a été affectée au DC, y compris le volet Apprentis. Les faibles taux de chômage ont contribué à réduire le nombre de clients qui cherchaient à obtenir une aide à l'emploi. Ceux qui ont eu recours aux Services d'emploi étaient souvent aux prises avec plusieurs obstacles

Manitoba
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	589 000	70 400 ⬆
Taux de chômage	4,3%	0,3 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
53,7 %	12,3 %	34,1 %
(15–24) Jeunes	(25–54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
20,4 %	71,7 %	8,0 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,41	0,03 ⬆

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	5,4 % ⬆	6,9 % ⬇
Dépenses	4,1 % ⬇	0,1 % ⬇

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	18.,8 %	3,6 ⬆
Services d'emploi	81,2 %	3,6 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
25 140	2 547

à l'emploi. En conséquence, il a fallu accroître les ressources pour offrir des services d'emploi plus intensifs à un moins grand nombre de chômeurs, en mettant l'accent sur les Manitobains à faible revenu et les groupes sous-représentés, et en sensibilisant davantage les clients aux programmes d'emploi. Enfin, la province a déployé plus d'efforts pour collaborer avec les employeurs, en leur offrant de l'aide pour régler les problèmes liés à la planification des ressources humaines, la formation et la productivité.

En 2006-2007, 25 140 personnes ont accédé à des programmes semblables aux PEMS, soit 4,7 % de moins qu'en 2005-2006. Ces personnes ont participé à 35 465 nouvelles interventions, ce qui représente une baisse de 4,8 % comparativement à l'année précédente [11]. Les dépenses engagées au titre des programmes ont chuté de 3,3 %, pour totaliser 40,4 millions de dollars, comparativement à 41,8 millions de dollars en 2005-2006.

7.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 6 677 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées. Il s'agit d'une augmentation de 5,4 % par rapport à l'année précédente, alors que 6 334 interventions avaient été offertes. Les volets régulier et Apprentis du DC ont absorbé la presque totalité de cette augmentation, ce qui témoigne de l'intérêt manifesté par la province envers la formation pour contrer les pénuries de main-d'œuvre. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 4,1 %, pour passer à 32,1 millions de dollars en 2006-2007, soit une baisse par rapport au montant de 33,5 millions de dollars déclaré l'an dernier.

7.2 Services d'emploi

Dans l'ensemble, 28 788 interventions liées aux services d'emploi ont été menées. Il s'agit d'une diminution de 6,9 % par rapport à l'année précédente, alors que 30 930 interventions avaient été offertes. Les faibles taux de chômage ont continué de réduire le nombre de clients qui cherchaient à obtenir des services d'emploi. Le nombre d'interventions a diminué, mais les dépenses au titre des Services d'emploi sont demeurées pratiquement inchangées par rapport à l'exercice précédent, se chiffrant à 8,3 millions de dollars.

8. Saskatchewan

Le marché du travail de la Saskatchewan affichait une solide performance en 2006-2007. L'emploi s'est accru de 3,0 % durant l'année. Près des trois quarts de cette augmentation a été enregistrée dans les industries produisant des services, avec le secteur du commerce et celui des soins de santé et de l'assistance sociale en tête. La population active de la Saskatchewan s'est accrue durant l'année, ce qui a fait grimper le taux d'activité; celui-ci est passé de 68,0 % en 2005-2006 à un sommet record de 69,6 %. Le taux de chômage a chuté brusquement, pour passer de 5,2 % à 4,3 %.

L'économie de la Saskatchewan est vigoureuse, et il a été prévu que le produit intérieur brut (PIB) réel devrait s'accroitre de 2,9 % en 2007. La Saskatchewan est aux prises avec des pénuries de travailleurs qualifiés dans la majorité des métiers, lesquelles devraient s'accentuer au cours des prochaines années en raison de la croissance continue de l'économie. En 2006-2007, la Saskatchewan prévoyait s'attaquer aux défis liés au marché du travail de la province en veillant à préparer sa main-d'œuvre pour « les emplois d'aujourd'hui et de demain » [12]. Pour y parvenir, la province misait sur des systèmes de formation mieux adaptés aux besoins du marché du travail, ainsi que sur la hausse et la promotion des possibilités de formation, d'éducation et d'emploi dont elle a fait ses priorités.

En 2006-2007, 12 695 personnes ont accédé à des programmes semblables aux PEMS, soit 6,5 % de moins qu'en 2005-2006. Les nouvelles interventions ont diminué de 9,2 %, pour passer à 18 129 interventions. Les dépenses engagées au titre des PEMS ont totalisé 35,1 millions de dollars, soit une diminution de 1,3 % par rapport à l'année précédente.

8.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi en Saskatchewan a augmenté de 0,5 %, pour totaliser 6 861 interventions. Le nombre d'interventions était plus faible dans chaque catégorie de prestations d'emploi, à l'exception du volet Apprentis du DC, qui a connu une hausse de 5,3 %. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont diminué de 3,2 %, pour passer de 30,5 millions de dollars en 2005-2006 à 29,5 millions de dollars.

[11] Les données révisées pour 2005-2006 ont dévoilé la sous-déclaration des interventions du volet régulier du Développement des compétences dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2006*. Les comparaisons dans la présente section ont été établies avec les données révisées.

[12] *Plan annuel 2006-2007 de l'Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail.*

Saskatchewan
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	496 900	14 500 ⬆
Taux de chômage	4,3%	0,9 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
68.5%	26.4%	5.1%
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
18,0 %	77,5 %	4,5 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,43	0,04 ⬇

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	0,5 % ⬆	14,2 % ⬇
Dépenses	3,2 % ⬇	10,5 % ⬆

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	37,8 %	3,6 ⬆
Services d'emploi	62,2 %	3,6 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
12 695	1 647

8.2 Services d'emploi

En 2006-2007, dans l'ensemble, 11 268 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en Saskatchewan. Il s'agit d'une diminution de 14,2 % par rapport à l'année précédente, alors que 13 132 interventions avaient été offertes. Les dépenses engagées au titre des services d'emploi ont totalisé 5,5 millions, soit une augmentation de 10,5 % par rapport aux dépenses totales de 5 millions de dollars déclarées en 2005-2006.

9. Alberta

En 2006-2007, l'Alberta a enregistré sa plus forte croissance en 26 ans au chapitre de l'emploi. Les niveaux d'emploi ont augmenté dans la plupart des industries produisant des biens et des services. Après la baisse de 11,6 % enregistrée l'an passé, le secteur de la fabrication est remonté à son niveau antérieur pour offrir un emploi à 14 700 personnes. Au cours des cinq dernières années, l'Alberta a affiché la plus forte croissance de l'emploi dans les secteurs de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz. Le secteur de l'agriculture, cependant, a continué de subir des pertes d'emplois. En fait, l'emploi dans ce secteur a chuté de plus de 43,0 % en dix ans, passant de 89 200 emplois en 1997-1998 à 50 600 emplois en 2006-2007.

Depuis 2002-2003, le nombre d'emplois dans les industries produisant des services en Alberta s'est accru chaque année dans divers secteurs, notamment celui des services d'enseignement, des services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans les services de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location. L'Alberta affichait toujours le plus bas taux de chômage provincial au Canada. Le taux de 3,5 % enregistré en 2006-2007 est également le plus faible que l'Alberta ait jamais connu.

L'Alberta continue de craindre que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ralentissent la future croissance économique de la province. En vue d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre actuelles et prévues, une des priorités clés en 2006-2007 était de miser sur la formation professionnelle spécialisée. La province attache aussi beaucoup d'importance au soutien à la formation en apprentissage. Pour réagir aux pressions croissantes exercées sur le marché du travail de la province, l'Alberta a élaboré la Building and Educating Tomorrow's Workforce: Alberta's 10 Year Strategy dans le but de contrer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Les priorités de la stratégie consistent

Alberta
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	1 897 800	98 700 ⬆
Taux de chômage	3,5 %	0,3 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
35,3 %	14,4 %	50,3 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
26,8 %	67,4 %	5,8 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,69	0,03 ⬇

Interventions et dépenses Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	14,5 % ⬆	2,3 % ⬆
Dépenses	12,0 % ⬇	19,9 % ⬆

Prestations et services d'emploi Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	12,1 %	1,2 ⬆
Services d'emploi	87,9 %	1,2 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
107 963	2 127

à améliorer les connaissances, les compétences et l'éducation des travailleurs de la province; à attirer les chercheurs d'emploi en Alberta; à aménager des milieux de travail à rendement élevé et à assurer la rétention de la main-d'œuvre.

En 2006-2007, 107 963 personnes ont accédé à des programmes semblables aux PEMS, soit 5,2 % de plus qu'en 2005-2006. Ces personnes ont participé à 182 500 nouvelles interventions, ce qui représente une augmentation de 3,6 % par rapport à l'exercice antérieur. Les dépenses des programmes ont totalisé 107,2 millions de dollars, soit 1,2 % de moins que les 108,5 millions de dollars déclarés l'an dernier.

9.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 22 105 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes, ce qui représente une augmentation de 14,5 % par rapport à 2005-2006, alors que 19 310 interventions avaient été menées. Afin d'augmenter le nombre actuel de travailleurs, la province a encouragé la venue de nouveaux arrivants en Alberta. Cette démarche a fait en sorte d'accroître la demande pour des programmes de transition à l'intention des immigrants, dont la formation en anglais langue seconde pour les clients admissibles. La province a aussi prolongé la durée maximale de la formation de 12 à 20 mois pour certains volets d'apprentissage, afin de permettre aux participants d'acquérir un niveau de compétence plus élevé. La participation au volet Apprentis du DC a continué d'augmenter, tandis que celle du TI, des SSC et des PCE a diminué. Les interventions liées aux PCE ont connu une baisse chaque année depuis 2002-2003, ce qui représente une diminution globale de 53,8 % à ce jour. Dans le cas des SSC, le nombre d'interventions depuis les cinq dernières années a diminué pendant quatre ans, ce qui porte la baisse totale à 54,4 %. Cette tendance peut être attribuée aux meilleures perspectives d'emploi et à une baisse de la demande pour ce type de programme. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont diminué de 12 %, pour passer de 71,7 millions de dollars à 63,1 millions de dollars en 2006-2007, une baisse qui s'explique en partie par le nombre accru d'interventions du volet Apprentis du DC, qui sont de plus courte durée.

9.2 Services d'emploi

Un total de 160 395 interventions liées aux services d'emploi ont été offertes. Il s'agit d'une hausse de 2,3 % par rapport à l'exercice précédent, alors que 156 842 interventions avaient été réalisées. Les dépenses

liées aux services d'emploi ont augmenté de 19,9 %, pour atteindre 44,1 millions de dollars, comparativement aux 36,8 millions de dollars déclarés lors de l'exercice antérieur. Ce résultat reflète la hausse des interventions de plus courte durée, comme le service d'information sur les carrières et le service de placement. De nouveaux processus ont été mis en place pour améliorer le service à la clientèle et réduire le délai d'attente entre l'évaluation et l'intervention. Ces procédés comprennent la détermination détaillée des besoins en services et la simplification des exigences administratives pour le personnel.

10. Colombie-Britannique

Le marché du travail en Colombie-Britannique a connu un rendement solide en 2006-2007. Pour la cinquième année consécutive, les niveaux d'emploi ont augmenté. Avec la création de 67 700 emplois cette année, la croissance de l'emploi s'est établie à 11,9 % depuis 2002-2003. Les industries produisant des services, qui ont été au cœur de la croissance de l'emploi en Colombie-Britannique au cours des cinq dernières années, ont poursuivi leur montée. Cette année, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, ainsi que le secteur des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien ont été particulièrement vigoureux. Pour ce qui est des industries produisant des biens, le secteur de la construction a affiché d'excellents résultats, réalisant un gain en emploi de 8,0 %. Cette croissance a contribué à une baisse du taux de chômage en Colombie-Britannique, qui est passé de 5,4 % en 2005-2006 à 4,6 %. Le taux de chômage de la province a diminué au cours des cinq exercices précédents.

Avec un taux de chômage près des plus bas niveaux jamais atteints, Service Canada et les fournisseurs de services ont reconnu qu'il fallait encourager la participation des groupes sous-représentés dans la population active, dont les travailleurs âgés, les jeunes, les Autochtones, les immigrants et les personnes handicapées. Ces clients se heurtent souvent à multiples obstacles à l'emploi et ont besoin de plusieurs interventions de longue durée pour faciliter leur retour sur le marché du travail. Parallèlement, la pénurie chronique de travailleurs qualifiés soulève de plus en plus de préoccupations, puisque ce problème risque de s'intensifier à l'approche des Jeux olympiques de 2010. En 2006-2007, les priorités au chapitre de l'emploi consistaient à s'attaquer aux pénuries d'apprentis et de

Colombie-Britannique
Faits saillants

Entente de cogestion

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	2 216 700	67 700 ⬆
Taux de chômage	4,6 %	0,8 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
48,1 %	13,8 %	38,1 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
20,5 %	71,1 %	8,4 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,54	0,07 ⬇

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	0,3 % ⬇	7,5 % ⬇
Dépenses	1,3 % ⬇	3,9 % ⬆

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	17,3 %	1,1 ⬆
Services d'emploi	82,7 %	1,1 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
83 869	3 606

travailleurs dans les métiers spécialisés. De plus, la Colombie-Britannique a tenu compte des besoins des communautés des langues officielles en situation minoritaire au moment d'élaborer ses plans annuels pour la prestation des programmes et des services. Les priorités de la Colombie-Britannique visent aussi à mobiliser les employeurs, grâce aux investissements dans des programmes pour les aider à recruter des travailleurs et à les conserver, et à une étroite collaboration avec les représentants des différents secteurs de l'industrie et les employeurs, pour les inciter à planifier les ressources humaines de façon à pouvoir régler de nombreux problèmes liés au marché du travail.

En raison des meilleures conditions du marché du travail en Colombie-Britannique, moins de clients ont accédé aux PEMS. En 2006-2007, 83 869 personnes ont eu recours aux PEMS, soit 2,4 % de moins qu'en 2005-2006. Le nombre de nouvelles interventions a diminué plus rapidement, soit de 6,4 %, pour passer à 129 012 interventions. Cependant, en raison de la hausse du coût de la vie en Colombie-Britannique, les coûts des programmes étaient plus élevés. Les dépenses engagées au titre des PEMS ont totalisé 285,2 millions de dollars, soit une hausse de 0,7 % comparativement au montant de 283,2 millions de dollars déclaré au cours de l'exercice précédent.

10.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi est demeuré relativement stable en Colombie-Britannique depuis 2002-2003. En 2006-2007, 22 381 interventions ont été offertes, contre 22 439 en 2005-2006, soit une baisse de 0,3 % seulement. Cependant, il y a eu un changement dans la combinaison des interventions offertes. Afin d'appuyer les efforts pour contrer la pénurie d'apprentis et de travailleurs dans les métiers spécialisés, le nombre d'interventions liées au volet Apprentis du DC a augmenté de 19,8 %. Le nombre de ces interventions a augmenté chaque année depuis 2002-2003. En revanche, les SSC ont connu une diminution pour la quatrième année consécutive. En raison du marché du travail restreint, les employeurs de la Colombie-Britannique ont embauché moins de personnes qualifiées que par le passé, choisissant de former les employés dans le cadre de leur travail afin de renforcer leurs effectifs plus rapidement. Les dépenses totales au titre des prestations d'emploi ont diminué de 1,3 %, passant de 176 millions de dollars en 2005-2006 à 173,7 millions de dollars.

10.2 Services d'emploi

Dans l'ensemble, 106 631 interventions liées aux services d'emploi ont été offertes. Il s'agit d'une diminution de 7,5 % par rapport aux 115 320 interventions menées en 2005-2006. Des services spécialisés ont été mis en œuvre dans le cadre des SAE afin de venir en aide aux clients confrontés à plusieurs obstacles à l'emploi. Étant donné que ce type d'intervention a tendance à être plus long et plus coûteux que certaines interventions offertes à d'autres types de clients, les dépenses liées aux services d'emploi ont augmenté de 3,9 %, pour atteindre 111,4 millions de dollars. Plusieurs secteurs de services ont réduit le nombre de services offerts en ayant plutôt recours aux ententes pluriannuelles dans le cadre des SAE et à d'autres mesures.

11. Territoires du Nord-Ouest

Les Territoires du Nord-Ouest ont connu une forte croissance économique en 2006-2007. Le territoire a signalé que la croissance et la demande en main-d'œuvre ont continué d'être vigoureuses dans divers secteurs, dont les mines et l'extraction de pétrole et de gaz, ainsi que dans le secteur de la construction, du commerce de détail, du tourisme et du transport. Les investissements dans les ressources non renouvelables ont augmenté durant l'année, notamment dans l'industrie de l'extraction du diamant. Voici des exemples de grands projets en cours qui vont se poursuivre au cours des deux à trois prochaines années : les mines de diamant de Gahcho Kue et Jericho, le projet gazier MacKenzie, la mine de zinc de Tamerlane, le barrage hydro-électrique de la rivière Talston et le pont de la rivière MacKenzie. Les niveaux d'emploi dans les Territoires du Nord-Ouest sont demeurés stables en 2006-2007, de sorte que le taux de chômage s'est maintenu à 5,1 %. Les niveaux de scolarité et de compétence continuent de représenter un important obstacle à l'emploi pour les habitants des Territoires, et la migration d'entrée devrait se poursuivre pour la réalisation des grands projets. Les entreprises du Nord ont beaucoup de difficulté à embaucher des travailleurs qualifiés, et de graves pénuries de main-d'œuvre persistent toujours dans certaines professions.

Les grandes priorités au chapitre des programmes d'emploi dans les Territoires du Nord-Ouest en 2006-2007 visaient l'acquisition de compétences essentielles, les possibilités de recyclage, le soutien à la formation en cours d'emploi et l'aide apportée aux apprentis afin qu'ils obtiennent leur reconnaissance professionnelle. Parmi les autres

Territoires du Nord-Ouest
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	22 800	0 —
Taux de chômage	5,1 %	0,0 —

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
53,9 %	14,4 %	31,8 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
24,1 %	70,5 %	5,4 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,30	0,10 ⬆

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	7,5 % ⬆	100,0 % ⬆
Dépenses	6,3 % ⬆	12,5 % ⬆

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	45,0 %	55,0 ⬇
Services d'emploi	55,0 %	55,0 ⬆

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
592	279

priorités, il faut mentionner l'aide apportée aux jeunes afin qu'ils acquièrent des compétences améliorant l'employabilité, et les services d'emploi qui sont offerts aux travailleurs en chômage.

En 2006-2007, 592 personnes ont accédé à des programmes semblables aux PEMS en participant à 769 nouvelles interventions. Les dépenses engagées au titre des programmes d'emploi se sont accrues de 7,9 %, pour atteindre 2,6 millions de dollars, ce qui représente une hausse comparativement à 2,4 millions de dollars en 2005-2006.

11.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 346 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes dans les Territoires du Nord-Ouest. Il s'agit d'une augmentation de 7,5 % par rapport aux 322 interventions menées au cours de l'exercice précédent. Le besoin de formation en apprentissage a continué d'augmenter dans les Territoires du Nord-Ouest, à mesure que la conjoncture économique s'est améliorée. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont accrues, passant de 1,7 million de dollars au cours de l'exercice précédent à 1,9 million de dollars.

11.2 Services d'emploi

En 2006-2007, les données sur les interventions des services d'emploi ont été recueillies pour la première fois dans les Territoires du Nord-Ouest. La capacité accrue des bureaux régionaux a contribué à une hausse de l'activité des services d'emploi et à l'amélioration de la saisie des données dans les Territoires. En tout, 423 interventions liées aux services d'emploi ont été offertes. Les dépenses engagées au titre des services d'emploi se sont accrues de 12,5 %, pour passer à 702 000 $ comparativement à 624 000 $ au cours de l'exercice précédent.

12. Yukon

En 2006-2007, le taux de chômage au Yukon s'établissait à 4,4 %. Il s'agit du plus bas niveau à avoir été enregistré depuis que la série de données a été établie en 1992. Cependant, le déclin de 2006-2007 est attribuable à une légère diminution du taux d'activité, puisque l'emploi a également connu une légère baisse.

Les priorités du Yukon au chapitre de l'emploi consistaient notamment à prévenir les pénuries prévues dans les métiers spécialisés grâce à un soutien continu envers la formation en apprentissage; à offrir des services

Yukon
Faits saillants

Entente de cogestion

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	15 325	150 ⬇
Taux de chômage	4,4 %	0,7 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
56,7 %	16,0 %	27,3 %
(15–24) Jeunes	(25–54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
26,2 %	63,1 %	10,7 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,12	0,06 ⬆

Interventions et dépenses Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	12,2 % ⬆	61,8 % ⬆
Dépenses	2,4 % ⬆	1,2 % ⬇

Prestations et services d'emploi Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	38,1 %	8,9 ⬇
Services d'emploi	61,9 %	8,9 ⬆

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
582	205

de recherche d'emploi aux chômeurs, dont un service spécialisé à l'intention des jeunes, des personnes handicapées et de la population francophone; et à offrir des programmes aux personnes dont le manque d'expérience est le principal obstacle au marché du travail.

Au Yukon, 582 personnes ont accédé aux PEMS en 2006-2007, ce qui représente une augmentation de 31,7 % par rapport à 2005-2006. Le nombre de nouvelles interventions s'est accru de 38,5 %, pour atteindre 651 interventions. Les dépenses engagées au titre des PEMS ont totalisé 3,8 millions de dollars, soit une augmentation de 1,2 % par rapport à l'année précédente.

12.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 248 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes au Yukon. Il s'agit d'une augmentation de 12,2 % par rapport à l'année précédente, alors que 221 interventions avaient été menées. Le nombre d'interventions liées aux PCE s'est accru, passant de trois en 2005-2006 à 13 en 2006-2007. Le Yukon a déterminé que cette composante des prestations d'emploi était la principale mesure permettant de répondre aux besoins en matière de compétence pour les Jeux d'hiver du Canada de 2007, notamment pour les clients qui ont une possibilité d'emploi définie pour les Jeux. Conformément à l'objectif du Yukon, qui est d'appuyer la formation en apprentissage, le nombre d'interventions offertes dans le cadre du volet Apprentis du DC a augmenté de 10,5 %. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont élevées à 2,6 millions de dollars, soit une augmentation de 2,4 % par rapport au montant de 2,5 millions de dollars déclaré l'an dernier. Les coûts associés au développement des compétences et à la formation en apprentissage ont augmenté, ce qui explique la hausse des dépenses. Le nombre d'interventions liées au TI a diminué pour la troisième année consécutive. L'intérêt à l'égard du travail indépendant s'est affaibli, étant donné le nombre plus élevé de possibilités d'emploi sur le marché du travail au Yukon.

12.2 Services d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux services d'emploi a augmenté au Yukon, passant de 249 en 2005-2006 à 403 interventions, ce qui représente une hausse de 61,8 %. Cette augmentation reflète la grande priorité accordée à la prestation de services spécialisés pour répondre aux besoins complexes des chômeurs. Bien que les conditions du marché du travail au Yukon se soient améliorées au

cours des dernières années, les personnes qui étaient toujours en chômage se heurtaient encore à des obstacles à l'emploi importants. Ainsi, le nombre d'interventions en counselling individuel est passé de 26 en 2005-2006 à 191, représentant la part la plus importante de l'augmentation dans les interventions liées aux services d'emploi. Parallèlement, les dépenses engagées au titre des services d'emploi ont diminué de 1,2 %, passant de 1,3 million de dollars en 2005-2006 à 1,2 million de dollars. Une entente importante relative aux Services d'emploi a été rationalisée durant l'année, ce qui explique cette baisse.

13. Nunavut

Au Nunavut, le nombre d'emplois a augmenté de 850 en 2006-2007. Le taux de chômage a connnu une baisse, passant de 12,4 % en 2005-2006[13] à 10,3 %. Le nombre de chômeurs a diminué de 0,1 % seulement, puisque les nouvelles possibilités d'emploi ne correspondaient pas au niveau de scolarité ni aux compétences de la main-d'œuvre, surtout composée de jeunes. Le territoire a signalé que le niveau d'emploi avait augmenté dans divers secteurs, dont l'exploitation des mines, la construction, l'hébergement et le tourisme.

La grande priorité au chapitre des programmes d'emploi au Nunavut en 2006-2007 consistait à répondre au besoin en compétences essentielles et en formation en apprentissage sur le territoire. De plus, l'accent a été mis sur l'atténuation des pénuries de main-d'œuvre dans les métiers, notamment, dans l'industrie des mines. Selon les estimations, jusqu'à 1 500 emplois pourraient être créés dans cette industrie au Nunavut au cours des dix prochaines années, employant 12 % de la main-d'œuvre du territoire[14]. Ainsi, l'initiative de formation dans l'industrie minière a été annoncée au printemps 2007, en vue d'élaborer et d'offrir une formation ciblée afin de répondre aux besoins en ressources humaines à court et à long terme dans l'industrie minière du Nunavut.

En 2006-2007, 477 personnes ont accédé à des programmes semblables aux PEMS et ont participé à 499 nouvelles interventions. Il s'agit d'une diminution de 6,8 % dans le nombre de clients par rapport à l'année précédente, et d'une diminution de 18,1 % dans le nombre de nouvelles interventions offertes. Les dépenses au titre des programmes d'emploi ont augmenté de 49,2 % en 2006-2007, pour atteindre 2,6 millions de dollars, comparativement à l'an dernier où elles s'établissaient à 1,8 million de dollars.

13.1 Prestations d'emploi

En 2006-2007, 217 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes, ce qui représente une augmentation de 6,9 % par rapport à l'année précédente, alors que 203 interventions avaient été menées. L'accent a été mis sur le DC pour offrir des programmes d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles, de la formation en apprentissage, de même que de la formation professionnelle, en particulier dans le métier de conducteur de matériel lourd, qui est en forte croissance. Des fonds des SSC et du TI ont été réaffectés aux volets régulier et Apprentis du DC en raison de l'importance accordée aux programmes préparatoires aux métiers et à la formation en apprentissage, afin de répondre aux besoins des industries de la construction et de l'extraction minière. Les dépenses se sont accrues de 53,2 %, pour atteindre 2,5 millions de dollars, comparativement au montant de 1,6 million de dollars déclaré l'an dernier. Cette augmentation est surtout attribuable au coût élevé du soutien qu'ont reçu les personnes ayant suivi une formation à l'extérieur du territoire, vu l'absence d'infrastructure et de matériel au Nunavut. La planification s'est poursuivie en vue d'aménager un centre de formation professionnelle à Rankin Inlet.

13.2 Services d'emploi

En tout, 282 interventions liées aux services d'emploi ont été offertes au Nunavut, ce qui représente une diminution de 30,5 % par rapport à l'année précédente, alors que 406 interventions avaient été menées. Cette diminution est attribuable en partie à une réduction du nombre de clients, qui s'explique par le déménagement d'un important organisme de prestation de services, le Baffin Business Development Centre. Les dépenses ont augmenté de 4,4 %, pour atteindre 153 000 $, comparativement au montant de 147 000 $ déclaré l'an dernier.

[13] Statistique Canada, Information sur le marché du travail, le 11 mars 2007, p. 48 (nº 71-001-XIE2007003 au catalogue) : « Depuis 2004, on réalise l'Enquête sur la population active au Nunavut en appliquant une autre méthodologie qui remédie à certaines des difficultés d'ordre opérationnel inhérentes aux collectivités éloignées. Ces estimations ne sont pas incluses dans les totaux nationaux. Les données pour le Nunavut se rattachent seulement aux 10 communautés les plus grandes, représentant environ 71 % de la population. » (*Statistique Canada, 2007*).

[14] Nunavut Mining Symposium, avril 2007 (**http://www.nunavutminingsymposium.ca/schedule/Program.pdf**).

Nunavut
Faits saillants

Accord de transfert

Marché du travail

15 ans et +	2006-2007	Écart 2005-2006 – 2006-2007
Occupant un emploi	8 450	850 ⬆
Taux de chômage	10,3 %	2,1 ⬇

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
33,8 %	23,5 %	42,8 %
(15–24) Jeunes	**(25–54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
28,4 %	70,4 %	1,2 %

Ratio intervention-client

Ratio, 2006-2007	Écart, 2005-2006 — 2006-2007
1,05	0,14 ⬇

Interventions et dépenses
Écart en %, 2005-2006 — 2006-2007

	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles inverventions	6,9 % ⬆	30,5 % ⬇
Dépenses	53,2 % ⬆	4,4 % ⬆

Prestations et services d'emploi
Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2006-2007	Écart en points de pourcentage, 2005-2006– 2006-2007
Prestations d'emploi	43,5 %	10,2 ⬆
Services d'emploi	56,5 %	10,2 ⬇

Nombre de clients servis, 2006-2007

Clients de l'a.-e.	Échelle pancanadienne
477	174

Chapitre 4 Administration du régime

Modernisation et transformation de la prestation des services

- Dans le cadre de l'initiative du Traitement automatisé des demandes (TAD), 95 % des demandes ont été enregistrées; 171 000 (31,5 %) demandes de renouvellement et 21 000 demandes initiales ont été traitées sans intervention manuelle, ce qui a amélioré le service à la clientèle et accéléré le versement des paiements, dont les montants sont plus justes.
- 20 669 nouvelles entreprises se sont inscrites au RE Web, un système de rapport en ligne pour remplir les relevés d'emploi (RE).
- 1 984 942 RE ont été produits par les employeurs à l'aide des outils électroniques conçus à cette fin : le RE Web et le Transfert automatisé protégé des RE ou TAP RE (ligne de communication protégée pour transmettre une quantité illimitée de données sur les RE).

Progresser vers un service intégré

- Le service « Mes renseignements d'assurance-emploi en direct » (MRAED) est maintenant doté de liens permettant d'accéder à d'autres programmes et services.
- 24 millions de RE qui étaient mémorisés dans quatre ordinateurs centraux au Canada ont été regroupés dans une seule base de données.
- Le Traitement automatisé des demandes (TAD) permet dorénavant d'accéder à 28 millions de RE par voie électronique, ce qui accélère le traitement des demandes d'assurance-emploi.
- Le fait de rassembler les demandes en vastes « grappes » régionales permet d'en optimiser la capacité de traitement et d'offrir un service plus uniforme en temps opportun.

Volumes

- 2,7 millions de demandes initiales et de demandes de renouvellement d'assurance-emploi ont été traitées[1].
- 2,1 millions de prestataires ont présenté leur demande au moyen de la Demande de prestations d'assurance-emploi sur Internet.
- 99,2 % des prestataires ont utilisé les services électroniques pour remplir leur déclaration : le Système de déclaration automatisé par téléphone et le Service de déclaration par Internet (un outil de déclaration de quinzaine sur le Web); 17,5 millions de déclarations ont été transmises de cette façon.
- 79,8 % des prestataires ont choisi de recevoir leurs paiements par dépôt direct.
- Télémessage-Assurance, un service d'information automatisé, a répondu à 15,1 millions de demandes de renseignements provenant des clients.
- Les employés des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 6,1 millions d'appels.
- 87,1 % de tous les appels aux Conseils arbitraux ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la réception de l'avis d'appel.
- 587 points de services ont assuré la prestation du régime d'assurance-emploi; les services sont également accessibles par téléphone et sur Internet.

I. Contexte

Le lancement officiel de Service Canada, en septembre 2005, a marqué le début d'une nouvelle ère dans la stratégie adoptée par le gouvernement du Canada en ce qui a trait à la prestation des programmes et des services, y compris ceux du régime d'assurance-emploi, qui sont tous accessibles à partir d'un même point. Grâce à Service Canada, les prestataires d'assurance-emploi ont facilement et rapidement accès aux services, que ce soit par Internet, par téléphone ou en personne. Les prestataires peuvent maintenant accéder en direct aux renseignements sur leurs demandes actuelle ou antérieures, et de nouveaux liens les dirigent vers d'autres programmes et services qui pourraient leur être utiles. Les prestataires peuvent également obtenir de l'information en tout temps grâce au service téléphonique automatisé ou, pendant les heures d'ouverture, en communiquant avec le personnel des centres d'appels.

[1] D'autres statistiques figurent dans le *Rapport sur le rendement 2006-2007* de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC, Ottawa, novembre 2007), **http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2006-2007/inst/csd/csd00-fra.asp**.

Les personnes qui n'ont pas d'accès en ligne peuvent se présenter en personne aux Centres Service Canada. Dans le cas des employeurs, l'instauration du RE Web a permis d'éliminer la paperasserie. Les employeurs peuvent également s'adresser au service du soutien technique du Centre de services aux entreprises du RE Web s'ils souhaitent obtenir de l'aide. D'autres améliorations seront apportées aux services électroniques qui sont offerts aux prestataires et aux entreprises.

En 2006-2007, Service Canada a poursuivi ses efforts afin de mieux répondre aux besoins et aux attentes des Canadiens. Son objectif consiste à faire en sorte que les programmes et les services soient davantage axés sur le citoyen, et qu'ils soient aussi plus uniformes et rapidement accessibles grâce à divers modes de prestation. Ce processus comporte deux volets :

- moderniser les méthodes employées pour assurer les prestations et les services, en améliorant la gamme des services électroniques déjà offerts de façon à les rendre aisément accessibles et faciles d'emploi;
- s'orienter vers un service mieux intégré, en regroupant en un seul point d'accès les services et les prestations qui présentent un intérêt pour les chercheurs d'emploi.

Selon cette optique, les renseignements utiles destinés aux chercheurs d'emploi devront être facilement accessibles en ligne, afin que ces derniers puissent trouver plus aisément l'emploi qu'ils recherchent.

Service Canada a dépassé ses objectifs puisque, dans plus de 99 % des cas, les clients ont pu obtenir de l'information et avoir recours aux services transactionnels par voie électronique.

II. Transformation de la prestation des services

1. Transformation des services

Les services du régime d'assurance-emploi ont subi plusieurs transformations qui avaient pour but d'en d'améliorer la qualité, la rapidité et l'accessibilité. Fidèle à sa conception du service à la clientèle axé sur le citoyen, Service Canada a tiré profit des percées technologiques dans le domaine de la téléphonie, tout en faisant la promotion des services en ligne en vue d'offrir aux clients des services électroniques de bout en bout. Service Canada fournit aux travailleurs qui ont perdu leur emploi toute l'information nécessaire à partir d'un même point.

2. Services de l'assurance-emploi offerts aux particuliers

2.1 Information et demandes de renseignements

Le service « Mes renseignements d'assurance-emploi en direct » (MRAED) permet aux clients d'obtenir de l'information sur leurs demandes de prestations d'assurance-emploi actuelle ou antérieures au moyen d'Internet, et de modifier leur adresse postale, leur numéro de téléphone ou l'information relative à leur compte bancaire pour le dépôt direct. De plus, le service MRAED offre aux clients des liens vers d'autres services électroniques, comme le Service de déclaration par Internet (SDI). En 2006-2007, 18,4 % des clients ont utilisé le service MRAED pour obtenir des renseignements sur leur demande.

Les clients peuvent également se renseigner en utilisant le service d'information téléphonique automatisé, qui est disponible en tout temps, ou en s'adressant aux agents de prestation des services par téléphone ou en personne pendant les heures d'ouverture. Le nombre d'appels auxquels ont répondu les agents de prestation des services affectés aux centres d'appels de l'assurance-emploi en 2006-2007 a atteint 6,1 millions d'appels.

Tous les centres d'appels de l'assurance-emploi dans l'ensemble du Canada ont les mêmes heures de service, soit du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30 (heure locale).

2.2 Demandes de prestations

Pour pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi, une personne doit remplir une demande. La Demande de prestations d'assurance-emploi en direct est devenue le mode de service privilégié des prestataires. Depuis sa mise en œuvre, en 2002, le recours à ce service n'a cessé d'augmenter, passant de 17 % la première année à 95 % de toutes les nouvelles demandes de prestations en 2006-2007.

En 2006-2007, 2,1 millions de prestataires ont présenté leur demande par Internet. Pour acheminer ces 2,1 millions de demandes par voie électronique, 38 % des clients ont utilisé les postes d'accès de services aux citoyens (PASC) situés dans divers points de services de Service Canada, et 62 % ont eu recours à une autre source externe.

2.3 Déclaration de quinzaine et paiement des prestations

Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, les prestataires – autres que ceux qui touchent des prestations de maternité, parentales ou de compassion – doivent, aux deux semaines, remplir et envoyer une déclaration confirmant leur disponibilité, le nombre d'heures travaillées et les sommes qu'ils ont reçues.

Les clients peuvent transmettre leur déclaration par Internet, par téléphone ou par la poste. Service Canada fait la promotion de ses services de déclaration électroniques : le Service automatisé de déclaration par téléphone (SADT) et le Service de déclaration par Internet. Le SADT est un service téléphonique sans frais.

Le nouveau SADT, mis en œuvre le 6 mars 2007, a été amélioré pour apaiser les inquiétudes concernant l'intégrité des données, et pour accroître le nombre de demandes que le système automatisé pouvait traiter, réduisant ainsi le nombre d'appels passés aux agents. En outre, les clients peuvent maintenant envoyer leur déclaration plus tôt dans la journée du vendredi; ces heures de service prolongées ont permis de décaler le nombre d'appels reçus le lundi.

Dans le cadre d'un projet pilote relatif au service le samedi, qui s'est tenu du 20 janvier au 31 mars 2007, certains centres d'appels ont ouvert le samedi. La mise à l'essai du service le samedi a contribué à réduire davantage le nombre d'appels reçus en semaine, tout en ayant des effets positifs sur les niveaux de service de l'assurance-emploi, qui ont grimpé de 20 % pendant la durée du projet pilote. Vu ces résultats, cinq principaux centres d'appels de l'assurance-emploi assurent maintenant le service le samedi de façon permanente : Vancouver, Montréal, Shawinigan, Sudbury et Glace Bay. Ces centres ont été choisis en raison de leur capacité à offrir des services bilingues et une couverture des fuseaux horaires. D'autres centres d'appels, dont ceux de St. John's, Edmonton et Toronto, offrent le service le samedi de façon ponctuelle durant les périodes de pointe.

Lorsqu'ils sont combinés au dépôt direct, ces services électroniques permettent aux clients d'obtenir un paiement plus rapidement et de façon plus fiable par rapport à la méthode habituelle de déclaration sur papier. Ils contribuent aussi à réduire les frais d'impression et d'envoi par la poste, rendant ainsi le processus de déclaration plus efficace. Le pourcentage de paiements effectués à l'aide du dépôt direct s'est stabilisé à 79,8 % en 2006-2007.

2.4 Traitement des demandes

En 2006-2007, le traitement des demandes a été simplifié en fusionnant la charge de travail de 121 centres locaux, qui a été répartie dans 75 centres régionaux. Deux des plus petites régions, soit la Saskatchewan et le Manitoba, ont été regroupées en une seule région pour le traitement des demandes. Cette initiative a permis d'optimiser la capacité de traitement en assurant l'uniformité, la stabilité et la souplesse des ressources. Par conséquent, un citoyen de Winnipeg, par exemple, n'a plus besoin de s'adresser uniquement aux agents de traitement de cette ville, puisqu'il peut maintenant compter sur un grand bassin d'agents de traitement situés à différents endroits, dont Brandon, Saskatoon et Regina.

De plus, le Traitement automatisé des demandes (TAD) a permis de continuer à améliorer le service offert aux clients. Le fonctionnement du TAD se rapproche des processus manuels courants, sauf que les demandes des citoyens et les paiement qui s'ensuivent sont traités beaucoup plus rapidement et efficacement.

La réussite de l'automatisation des nouvelles demandes dépendait de l'accès aux données du relevé d'emploi (RE) par voie électronique. Ces données, que fournissent les employeurs, servent à déterminer l'admissibilité, le taux de prestations et la durée de la période de prestations. C'est en mai 2006 que la première demande automatisée a été traitée au moyen du RE Web; en mars 2007, le nombre total de demandes initiales traitées par voie électronique avait atteint les 21 000 demandes.

Pour améliorer davantage le fonctionnement du TAD, toutes les données des RE ont été regroupées en une seule base de données en 2006-2007. On a pu dès lors accéder à 28 millions de RE par voie électronique par le biais du TAD, plutôt qu'à 2,4 millions comme c'était le cas auparavant. Cette modification a eu pour effet d'augmenter considérablement le volume de demandes pouvant être traitées automatiquement.

3. Services de l'assurance-emploi offerts aux entreprises

Pour faire en sorte que les prestations d'assurance-emploi soient payées rapidement et sans erreur, Service Canada collabore avec les employeurs, les fournisseurs de services de paie et les distributeurs de logiciels de paie, afin d'assurer la transmission électronique des RE et des renseignements contenus dans les registres de paie.

Le RE Web, un système de rapport en ligne pour remplir les RE, facilite les transactions électroniques entre le gouvernement et les entreprises. Les employeurs peuvent ainsi transmettre en ligne les données sur les RE de façon sécurisée, au moyen de la technologie d'infrastructure à clé publique qui assure l'authentification, le chiffrement et la signature numérique des transactions.

En consultation avec l'ensemble des intervenants, une stratégie a été élaborée et mise en œuvre en vue d'éliminer progressivement l'impression au laser des RE. Les utilisateurs ont été informés de la période de transition qui doit prendre fin en avril 2008. Par la même occasion, on a invité les employeurs à passer au RE Web, qui recèle plus d'avantages en réduisant la paperasserie et le temps consacré à la saisie des donnés, tout en offrant la commodité de la technologie d'Internet.

Le Centre de services aux entreprises du RE Web, situé à Bathurst, vient en aide aux employeurs qui éprouvent des difficultés techniques liées au RE Web. En 2006-2007, le personnel du service de soutien a répondu à 140 730 appels provenant des employeurs, qui ont obtenu de l'information sur divers sujets dont l'inscription au RE Web et le soutien technique permanent.

À la fin de mars 2007, 56 935 entreprises s'étaient inscrites au RE Web, dont 20 669 nouvelles entreprises, et les employeurs avaient transmis électroniquement un total de 1 984 942 relevés d'emploi. Ces entreprises ont formulé des commentaires favorables à la suite des mises à niveau, alléguant que les avantages concrets étaient encore plus nombreux et qu'ils l'emportaient sur les coûts rattachés au soutien de leurs réseaux locaux. Un sondage indépendant a été mené en 2006 par le Centre de recherche Decima. Selon les résultats de ce sondage, qui portait sur la connaissance et l'utilisation du RE Web, la perception globale était très bonne à l'égard du service. De plus, 87 % des utilisateurs du RE Web ont déclaré que le produit offrait une excellente, sinon une bonne valeur commerciale.

L'objectif visé pour 2007-2008 consiste à apporter d'autres améliorations aux services existants et de les doter de nouvelles fonctionnalités, tout en faisant la promotion du service auprès des entreprises. La majorité des conseils scolaires au Canada se sont inscrits au RE Web. Service Canada a établi un partenariat solide avec le milieu des affaires, notamment avec les fournisseurs de services de paie, les distributeurs de logiciels de paie et les intervenants.

L'Initiative d'allégement du fardeau de la paperasserie (IAFP) est issue d'un partenariat entre les secteurs public et privé, qui vise à réduire de 20 %, d'ici novembre 2008, les coûts qu'engendrent le travail de bureau et l'application des règlements pour les entreprises. Service Canada appuie entièrement cette priorité du gouvernement, à savoir réduire la paperasserie pour les petites et moyennes entreprises, et s'est engagé à trouver des moyens pratiques d'améliorer la prestation des services offerts aux citoyens. Le RE Web est l'un des mécanismes qui ont été mis en place pour mettre fin aux commandes et à l'entreposage des RE sur support papier, à la conservation de copies au dossier et à l'envoi de copies à Service Canada. Cette méthode permet aux employeurs de gagner du temps et de réaliser des économies par rapport aux coûts d'administration, d'entreposage et d'affranchissement.

4. Programme de réduction du taux de cotisation

Le Programme de réduction du taux de cotisation a été établi suivant l'adoption d'une loi en 1971, lorsque les prestations de maladie ont été créées pour les personnes en chômage en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une incapacité ou d'une grossesse. Plusieurs employeurs offraient à leurs employés une couverture semblable en cas de maladie ou d'invalidité, en vertu d'un régime collectif. Comme ces programmes permettaient au régime d'assurance-emploi de réaliser des économies, il a été convenu de trouver un moyen de remettre ces économies aux employeurs et aux employés.

Une réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi est accordée lorsqu'un régime d'assurance-salaire privé, aussi nommé régime de rente d'invalidité, remplace les prestations de maladie de l'assurance-emploi. Ainsi, lorsqu'un tel régime répond aux critères établis, les cotisations des employeurs et des employés sont réduites. La réduction, établie selon des estimations actuarielles de manière à correspondre aux économies réalisées au titre de l'assurance-emploi pour les prestations de maladie, doit être approuvée annuellement par la Commission de l'assurance-emploi.

Les employeurs doivent remettre à leurs employés, en argent ou en nature, un montant correspondant à 5/12 des économies découlant de la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi. À l'heure actuelle, 32 398 employeurs participent au Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi, dont bénéficient plus de

40 % des travailleurs assurés, ce qui signifie que près de 6 millions de travailleurs sont couverts par un régime enregistré.

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, soit le Conseil arbitral et le juge-arbitre. D'autres recours sont 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, dont le jury se compose de trois membres : un président nommé par le gouverneur en conseil, un membre nommé par le Commissaire des employeurs, et un autre membre nommé par le Commissaire des travailleurs et travailleuses. Environ 900 membres du Conseil arbitral siègent à temps partiel et entendent les appels dans 83 centres de conseil arbitral dans l'ensemble du Canada.

En 2006-2007, les conseils arbitraux ont entendu 21 688 appels; 87,1 % des appels ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la date de la réception de l'avis d'appel. Dans la plupart des cas, les décisions des conseils arbitraux sont rendues dans un délai de sept jours suivant la date de l'audience. Environ 25 % des appels entendus par les 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 peuvent porter en appel des décisions du Conseil arbitral devant le juge-arbitre, 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 2006-2007, 1 759 demandes d'appel de la part des clients ont été présentées au juge-arbitre; 99,6 % 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. La Commission de l'assurance-emploi a présenté 555 appels au juge-arbitre. Près de 19 % des décisions rendues par le juge-arbitre étaient favorables aux clients.

Les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi peuvent demander un examen judiciaire de la décision d'un juge-arbitre auprès de la Cour d'appel fédérale. En 2006-2007, la Cour d'appel fédérale a rendu 44 décisions concernant des affaires touchant les prestations d'assurance-emploi; 16 % de ces décisions étaient favorables aux clients.

En 2006-2007, un nouveau programme de formation national intégré a été mis en œuvre pour les membres des conseils arbitraux. Le programme a été élaboré en collaboration avec les commissaires de l'assurance-emploi, un groupe consultatif du Conseil arbitral et une entreprise de formation juridique indépendante. La formation, qui est donnée par des formateurs et des consultants externes accrédités, traite d'un large éventail de sujets dont la connaissance de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les habiletés liées à l'écoute et à la rédaction des décisions, les principes de la justice naturelle et la sensibilisation à la diversité. Cette formation permet de s'assurer que les membres des conseils arbitraux appliquent correctement la loi, mènent les audiences de manière équitable pour les clients, et rédigent des décisions éclairées.

III. Qualité

1. Exactitude des paiements et du traitement

On mesure le taux d'exactitude des paiements des prestations d'assurance-emploi à partir des résultats des vérifications de l'exactitude du paiement (VEP) au niveau national. Les VEP déterminent la valeur la plus probable des prestations versées de façon inexacte, et permettent d'apporter des améliorations à la prestation des services et d'assurer l'intégrité du régime. Ce travail sert de référence au Bureau de la vérificatrice générale du Canada.

Après d'importantes remontées au cours des dernières années, le taux d'exactitude des versements a légèrement baissé, passant de 95 % en 2005-2006 à 94,8 % en 2006-2007. Cette baisse tient principalement à une augmentation du nombre d'erreurs dans le calcul du taux de prestations, liées à des modifications législatives. Il est prévu que ces erreurs diminueront à mesure que seront mis en œuvre les mécanismes de traitement des demandes simplifiées, instaurés en novembre 2006. Pour une deuxième année consécutive, les erreurs commises par les prestataires et les employeurs ont diminué.

Le taux d'exactitude du traitement correspond au taux de conformité aux instruments législatifs lors du traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi. On l'évalue à partir des résultats des VEP, qui font ressortir également les secteurs du traitement des demandes à améliorer. On a mis en œuvre, en 2005-2006, un nouvel indicateur d'exactitude du traitement (objectif de 80 %) pour mesurer le pourcentage des demandes initiales qui étaient exemptes d'erreurs. Grâce à la participation active des régions, le taux d'exactitude du traitement a grimpé, passant de 72 % en 2005-2006 à 80,7 % en mars 2007. Un plan d'action, établi chaque année, garantit que des améliorations seront apportées de façon permanente.

De plus, le Plan national d'assurance de la qualité de l'assurance-emploi, d'une durée de trois ans (2003-2006), est maintenant achevé. Le Plan avait été mis en place pour donner suite aux recommandations formulées au terme d'une vérification menée en 2002 par les Services de vérification interne et de gestion des risques (SVIGR), ainsi que dans le Rapport 2004 du Bureau de la vérificatrice générale du Canada (BVG). Le dernier rapport recommendait l'« examen du processus de mise en œuvre pour veiller à ce que l'initiative de l'assurance de la qualité produise des renseignements entièrement fiables ».

Service Canada s'est engagé à offrir à ses clients des services de grande qualité et uniformes. En réponse à l'observation de la vérificatrice générale, selon laquelle Service Canada n'avait pas de programme de qualité pour les centres d'appels de l'assurance-emploi, un Programme national étoffé d'assurance de la qualité a été élaboré pour les 11 centres d'appels de l'assurance-emploi, ainsi que pour ceux qui offrent à la fois des services relatifs à l'assurance-emploi et à d'autres programmes, comme le Régime de pensions du Canada (RPC). Ce programme permettra d'adopter, à l'échelle de l'organisation, une définition unique et uniforme de la qualité, ainsi qu'une méthode permettant de mesurer et d'atteindre les objectifs de qualité établis pour les centres d'appels. Les centres d'appels pourront mesurer leur niveau actuel de services en veillant à ce que l'amélioration soit équivalente dans tous les emplacements.

2. Assurabilité

C'est au ministre du Revenu national que revient la responsabilité d'administrer les parties IV (Rémunération assurable et Perception des cotisations) et VII (Remboursement des prestations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui régissent un ensemble de mesures, notamment :

- rendre une décision et en faire état à RHDSC et au public lorsque l'assurabilité de l'emploi, de la rémunération ou du nombre d'heures est remise en question;
- rendre des décisions dans les dossiers en appel relativement aux jugements et aux cotisations;
- établir le montant des cotisations à payer lorsqu'un employeur a des cotisations à rembourser;
- recouvrer les sommes dues par les employeurs;
- traiter les déclarations de renseignements;
- traiter les versements effectués par les employeurs;
- répondre aux demandes de renseignements sur le versement des cotisations;
- assurer l'entretien et la mise à niveau des systèmes nécessaires à la bonne marche des activités susmentionnées.

Parmi toutes les activités de l'Agence du revenu du Canada (ARC) décrites ci-dessus, la prise de décision est celle qui a le plus de répercussions sur les demandes de prestations d'assurance-emploi. Dans les cas où une demande de prestations suscite des doutes quant à l'assurabilité de l'emploi, de la rémunération ou des heures, le Ministère peut demander à l'ARC de rendre une décision pour s'assurer que le prestataire recevra bien les prestations auxquelles il ou elle a droit. Quand le paiement des prestations est en suspens, dans l'attente d'une décision de l'ARC, l'Agence dispose de 15 journées civiles pour rendre sa décision. En outre, la demande de décision peut provenir directement des citoyens ou des employés de l'ARC. Ces demandes sont faites dans le but de vérifier si l'on devait retenir des cotisations d'assurance-emploi pour établir le montant de cotisations qui n'ont pas été versées, ou pour rembourser des cotisations d'assurance-emploi versées par erreur.

En 2006-2007, Service Canada a déposé 15 073 demandes de décision auprès de l'ARC, ce qui représente une baisse d'environ 13 % par rapport à 2005-2006. En outre, l'ARC a reçu 17 969 demandes provenant directement des citoyens, et 16 654 demandes en provenance des programmes internes de l'ARC.

IV. Intégrité

L'approche de RHDSC est d'assurer un juste équilibre entre les activités de détection et les activités de prévention. Bien que les activités de détection – telles que la Vérification postérieure automatisée, le Programme d'avis d'embauche et le Système automatisé de données sur la rémunération – soient importantes, RHDSC porte dorénavant une plus grande attention à l'éducation et aux mesures de prévention, comme les séances d'information à l'intention des prestataires, ce qui a eu pour effet de réduire l'utilisation abusive et d'accroître le montant des économies réalisées.

Le Programme d'intégrité demeure axé sur la prévention et la gestion efficace des risques. Pour cette raison, on informe les prestataires, les employeurs et le grand public des exigences de l'assurance-emploi et des conséquences qu'entraînent les abus du régime d'assurance-emploi, comme des pénalités ou des poursuites. L'information est communiquée par le biais de séances d'information, de réunions avec des employeurs, de brochures, du site Web de RHDSC et aussi par d'autres moyens.

En 2006-2007, RHDSC a tenu 8 853 séances d'information auxquelles ont assisté 98 270 prestataires. Il a aussi mené 773 465 enquêtes, qui se sont traduites par des économies totales de 187 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. RHDSC a mené 9 100 enquêtes supplémentaires concernant d'éventuelles utilisations abusives du numéro d'assurance sociale.

1. Initiatives relatives à la qualité des opérations d'intégrité

La vérificatrice générale du Canada a signalé que la qualité des activités liées aux enquêtes et au contrôle n'était pas uniforme dans toutes les régions, mais il était difficile d'établir des comparaisons à ce titre entre les régions.

En 2004-2005, une unité chargée de la qualité des services à l'échelle nationale a été établie pour encadrer l'orientation de la fonction de gestion de la qualité à l'échelle nationale. Ses membres évaluent et améliorent la qualité des fonctions d'enquête, et travaillent de concert avec les bureaux régionaux en vue de cerner les risques liés aux programmes et de mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des risques. Des visites de contrôle ont eu lieu cette année pour aider les régions à atteindre leurs objectifs et à améliorer leur rendement sur le plan opérationnel. En 2006-2007, le personnel de l'unité a effectué des visites au Québec, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. Ces visites se poursuivront de façon régulière chaque année.

2. Gestion des risques

Compte tenu de l'étendue du régime d'assurance-emploi, les Canadiens s'attendent à ce qu'il soit administré judicieusement et qu'on rende compte de son intégrité. Service Canada doit veiller à ce que les bons montants des prestations d'assurance-emploi soient versés aux prestataires à qui ils sont destinés selon la fin prévue. Dans son rapport, la vérificatrice générale du Canada a indiqué que les objectifs de RHDSC au chapitre des économies découlant des programmes et des activités d'intégrité devraient se fonder sur deux facteurs : une évaluation des risques liés à la conformité, ainsi que les résultats attendus du Programme d'intégrité en ce qui a trait à la détection et à la prévention du non-respect de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement* connexe par les prestataires, les employeurs ou des tierces parties.

Pour répondre à cette préoccupation, le Programme d'intégrité a continué, en 2006-2007, à encourager le recours aux stratégies de gestion du risque dans le cadre des enquêtes, en vue d'améliorer l'intégrité globale du programme et de s'assurer que les bons paiements sont versés uniquement aux prestataires admissibles. On a également assisté à la création de la Direction de la gestion des risques au sein de la Direction générale des services d'intégrité.

La Direction de la gestion des risques supervise quatre grands domaines de responsabilité :

- les politiques relatives à l'intégrité (p. ex., le cadre d'intégrité, les valeurs et les comportements relatifs à l'intégrité dans l'organisation et chez les employés);
- les politiques relatives à la gestion du risque lié à l'intégrité (p. ex., l'identification du risque ainsi que les outils et les processus de gestion);
- les politiques et les cadres de gestion de la qualité (pour les risques liés aux questions relatives à la gestion de la qualité);
- l'analyse quantitative des risques (p. ex., l'analyse des nouveaux risques et l'efficacité des mesures actuelles).

V. Conclusion

L'exercice 2006-2007 a été une année cruciale pour le régime d'assurance-emploi. Des avancées considérables ont été réalisées au chapitre de la modernisation et de la transformation de la prestation des services grâce à l'élargissement des applications électroniques, notamment :

- Le TAD, grâce auquel divers aspects du traitement des demandes de prestations sont automatisés et simplifiés, ce qui permet de payer les prestataires plus rapidement et avec plus d'exactitude;
- Le RE Web, un système de rapport en ligne pour remplir les RE, qui présente pour les employeurs l'avantage de réduire la paperasserie et le temps consacré à la saisie des données.

Parallèlement, l'exécution des programmes a évolué vers un mode de prestation mieux intégré. À titre d'exemple, le site Web renferme maintenant des liens vers d'autres programmes et services qui pourraient être utiles aux clients. Service Canada met tout en œuvre pour améliorer la prestation du régime d'assurance-emploi de façon à mieux répondre aux besoins des Canadiens.

Chapitre 5 Répercussions et efficacité du régime d'assurance-emploi

Le présent chapitre renferme une analyse des répercussions et de l'efficacité de l'assurance-emploi pour les particuliers, qui est fondée sur l'examen de l'accès et du caractère adéquat des prestations. L'analyse porte également sur l'incidence du régime sur la participation à la vie active, les répercussions des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS), ainsi que le rôle du régime dans le milieu de travail.

Les principales conclusions des études d'évaluation dont il est question dans ce chapitre, ainsi que les méthodes employées dans le cadre de ces études, sont décrites en détail à l'annexe 5.

I. L'assurance-emploi et les particuliers

Comme il est indiqué aux chapitres 2 et 3, il y a eu 1 777 870 nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi liées au soutien du revenu en 2006-2007, par rapport aux 1 827 300 nouvelles demandes enregistrées au cours de l'exercice précédent, ce qui représente une baisse de 2,7 %. Plus de 618 000 personnes ont également bénéficié des PEMS[1] (-1,5 % par rapport à 2005-2006). La présente section renferme une évaluation des répercussions et de l'efficacité de l'assurance-emploi du point de vue des particuliers, qui s'appuie sur l'examen de l'accessibilité et du caractère adéquat du régime d'assurance-emploi.

A. ACCÈS ET ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS

Le régime d'assurance-emploi fournit aux Canadiens un soutien du revenu et une assistance temporaires pendant les périodes de chômage. Il s'agit d'un programme d'aide sociale dont les prestations visent à remplacer les pertes de revenu chez ceux qui ont cotisé au régime pendant une période donnée. Pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, un particulier doit avoir cotisé au régime, être disponible pour travailler à la suite d'une cessation d'emploi (qui ne doit être ni motivée ni occasionnée par un départ volontaire)[2], et satisfaire aux normes d'admissibilité régionales en ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de l'année précédente. Le nombre minimal d'heures d'emploi requis dépend du taux de chômage de la région. Le nombre d'heures exigé est plus élevé dans le cas des travailleurs qui arrivent sur le marché du travail pour la première fois (nouveaux venus) et pour ceux qui ont travaillé peu au cours des deux dernières années (personnes qui réintègrent le marché du travail). Ces deux catégories de travailleurs sont aussi reconnues comme des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)[3].

1. Les chômeurs

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE), de Statistique Canada, fournit divers renseignements sur l'admissibilité au régime d'assurance-emploi et peut servir au calcul d'un certain

[1] L'addition de ces chiffres surestimerait le nombre total de personnes ayant bénéficié du régime, puisque la plupart des participants aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ont également touché des prestations de revenu en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

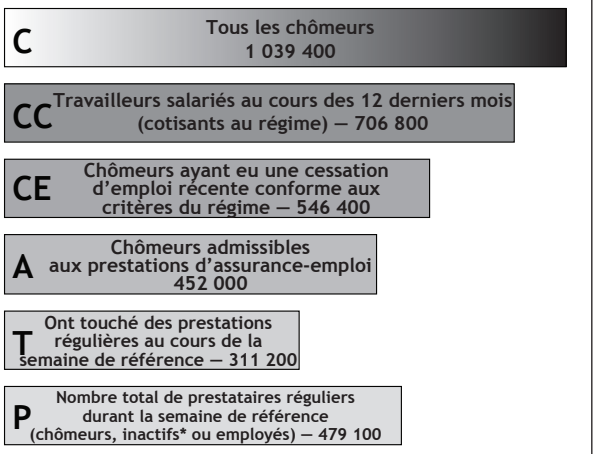
[2] L'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* décrit 13 situations précises en vertu desquelles le départ volontaire d'un emploi est justifié. Les situations décrites dans la *Loi* ne sont pas les seules qui justifient le départ volontaire. Selon la jurisprudence, il y a 40 raisons principales qui justifient le départ volontaire. Il est important de noter qu'une personne peut, au sens de la *Loi*, quitter volontairement son emploi si son départ constitue la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

[3] Une personne ayant touché des prestations de maternité ou parentales pendant au moins une semaine au cours des cinq dernières années n'est pas considérée comme une personne qui devient ou redevient membre de la population active.

nombre de statistiques[4]. Un résumé des diverses statistiques relatives à l'admissibilité fournies par l'ECAE apparaît au graphique 1, au tableau 1 et à l'annexe 5.

Graphique 1

Statistiques relatives à l'admissibilité au régime d'assurance-emploi tirées de l'ECAE, 2006



*Pas sur le marché du travail

L'ECAE a permis d'estimer à 1 039 400 le nombre moyen de chômeurs au Canada en 2006[5] (représenté par C dans le graphique 1). Le chômage a connu une baisse constante ces dernières années, baisse qui correspond à une croissance soutenue de l'emploi au cours de la même période. Selon l'ECAE, parmi tous les chômeurs en 2006, 706 800 avaient cotisé à l'assurance-emploi (représenté par CC dans le graphique 1). Ce nombre représente donc 68,0 % de tous les chômeurs, tandis que les 32,0 % restants n'ont pas cotisé. Ce dernier groupe comprend les chômeurs qui étaient travailleurs autonomes, les personnes sans emploi depuis plus de 12 mois et celles qui n'ont jamais travaillé. La proportion des chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-emploi est demeurée plutôt stable au cours des cinq dernières années.

Le nombre de chômeurs qui avaient cotisé et dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime d'assurance-emploi s'établissait à 546 400 (représenté par CE dans le graphique 1), soit 52,6 % de tous les chômeurs (CE divisé par C). Comme l'admissibilité à l'assurance-emploi dépend des cotisations récentes au régime et du type de cessation d'emploi, les 47,4 % restants s'écartaient des paramètres existants du régime.

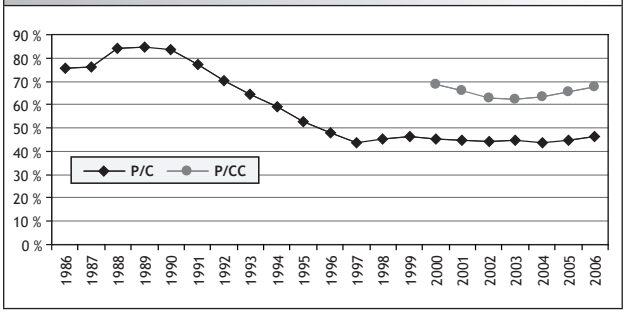
En divisant le nombre de chômeurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi (A) par le nombre de chômeurs dont la récente cessation d'emploi répondait aux critères du régime d'assurance-emploi (CE), on obtient une meilleure indication de la capacité des personnes à accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable pour satisfaire aux normes d'admissibilité du régime, selon les paramètres établis pour l'accès. En 2006, parmi les chômeurs qui avaient cotisé au régime d'assurance-emploi et dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux normes, 82,7 % étaient admissibles aux prestations. Cette proportion est demeurée relativement stable ces dernières années. Les 17,3 % restants n'avaient pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations, ce qui représente 94 400 chômeurs.

Depuis un certain nombre d'années, on mesure de façon globale l'accès à l'assurance-emploi à l'aide du ratio prestataires-chômeurs (P/C)[6]. En dépit des limites qu'il comporte, tel qu'établi dans les rapports précédents, le ratio P/C a l'avantage d'être simple et disponible dans le temps.

Depuis 1997, le ratio P/C se situe autour de 45,0 %, ayant atteint 46,1 % en 2006 (graphique 2).

Graphique 2

Ratio prestataires-chômeurs (P/C) et ratio prestataires-salariés ayant cotisé au régime (P/CC)



Le ratio P/CC est une variante du ratio P/C, pour lequel le nombre de chômeurs est remplacé par le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des douze mois précédents. En 2006, le ratio P/CC était de 67,8 %, en hausse comparativement à 63,1 % quatre ans auparavant.

[4] Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi*, Ottawa, Statistique Canada, 2007.

[5] Selon l'Enquête sur la population active, le nombre de chômeurs s'élevait à 1 107 900 en 2006.

[6] Chaque année, on recalcule les ratios P/C historiques, qui diffèrent parfois des calculs antérieurs lorsque l'EPA fait l'objet de révisions historiques. On peut également obtenir des données administratives de l'assurance-emploi sur le nombre de prestataires réguliers en consultant le tableau CANSIM 276-0001 de Statistique Canada.

L'admissibilité à l'assurance-emploi fondée sur les heures est déterminée par les régimes de travail. L'admissibilité de certains sous-groupes à l'assurance-emploi est présentée au tableau 1. Ces taux d'admissibilité sont basés sur le nombre de chômeurs ayant droit aux prestations d'assurance-emploi divisé par le nombre de chômeurs dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime. Tel que mentionné précédemment, le taux d'admissibilité chez les chômeurs ayant connu une récente cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi était de 82,7 % en 2006. Comme le montre le tableau 1, en 2006, le taux d'admissibilité chez les jeunes (15 à 24 ans) ayant connu une récente cessation d'emploi conforme aux critères de l'assurance-emploi était plus faible que celui observé chez les autres travailleurs, soit 47,0 %. Les jeunes occupent souvent des emplois à temps partiel ou temporaires qui comportent moins d'heures d'emploi assurable. De plus, le taux d'admissibilité chez les hommes adultes ayant connu une cessation d'emploi récente conforme aux critères de l'assurance-emploi était de 91,5 %, contre 85,4 % chez les femmes.

Tableau 1

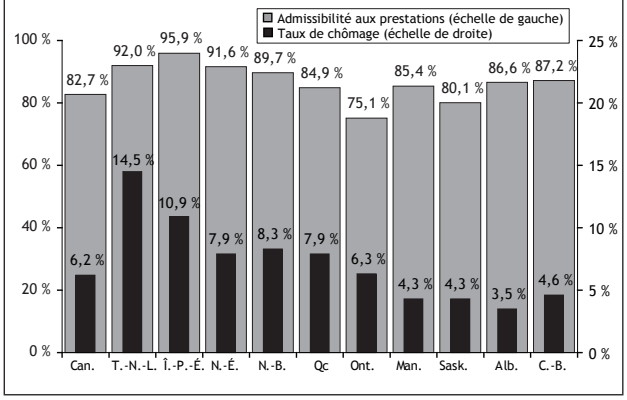
Statistiques relatives à l'admissibilité, tirées de l'ECAE

	2006 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2003 (%)
Ratio P/C	46,1	44,8	43,6	44,4
Ratio P/CC	67,8	63,5	63,5	62,5
Taux d'admissibilité des chômeurs dont la cessation d'emploi récente était conforme aux critères de l'assurance-emploi	82,7	83,4	80,4	84,0
…jeunes chômeurs	47,0	49,8	48,5	60,8
…femmes adultes en chômage	85,4	87,2	82,3	84,7
…hommes adultes en chômage	91,5	90,2	89,6	91,6
…personnes ayant travaillé à temps plein	86,7	90,4	87,6	91,9
…personnes ayant travaillé à temps partiel	53,8	43,1	42,8	51,4
…personnes ayant travaillé à temps plein et à temps partiel	68,9	77,3	80,5	78,2
…immigrants	77,5	77,3	75,0	80,1

Tel que décrit au chapitre 1, les taux de chômage enregistrés en 2006-2007 n'ont jamais été aussi faibles, avec quelques écarts au chapitre du rendement des marchés du travail dans les provinces et territoires. Les normes d'admissibilité du régime d'assurance-emploi et la durée des prestations sont rajustées pour tenir compte des taux de chômage régionaux. Comme le montre le graphique 3, l'admissibilité aux prestations régulières chez les chômeurs qui avaient cotisé à l'assurance-emploi avant de connaître une cessation d'emploi varie de 75,1 % en Ontario à 95,9 % à l'Île-du-Prince-Édouard en 2006. Il importe de préciser que, compte tenu de la taille de l'échantillon, les estimations de l'ECAE à l'échelle provinciale peuvent grandement varier d'une année à l'autre.

Graphique 3

Admissibilité des chômeurs aux prestations d'assurance-emploi parmi ceux dont la cessation d'emploi était conforme, et taux de chômage annuel moyen selon la province (ECAE), 2006



Bien que les sections précédentes portent sur l'analyse de l'admissibilité à l'assurance-emploi, il est également possible de calculer le nombre de chômeurs qui ont reçu des prestations parmi ceux dont la cessation d'emploi était conforme aux critères du régime (le nombre de chômeurs qui ont reçu des prestations régulières pendant la semaine de référence divisé par le nombre de chômeurs ayant connu une cessation d'emploi récente qui satisfaisait aux critères du régime d'assurance-emploi). Cette mesure est représentée par le ratio T/CE. Le nombre de chômeurs prestataires peut différer du nombre de chômeurs admissibles, puisque certaines personnes admissibles ne présentent pas de demande de prestations. En 2006, parmi les chômeurs dont la cessation d'emploi récente était conforme aux critères du régime

d'assurance-emploi, une moyenne de 58,6 % avait touché des prestations régulières ou spéciales pendant la semaine de référence.

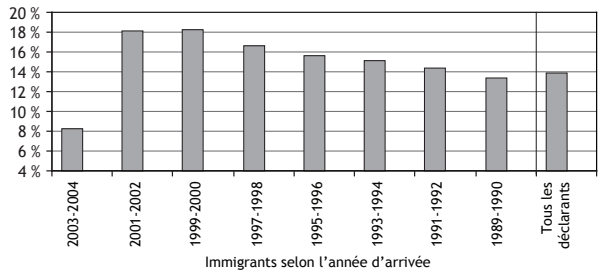
1.1 Les immigrants

Selon l'ECAE, parmi les chômeurs dont la cessation d'emploi était conforme aux règlements de l'assurance-emploi en 2006, le taux d'admissibilité des immigrants aux prestations régulières était de 77,5 %. Chaque année depuis 2000, à l'exception d'une seule, les immigrants sont un peu moins susceptibles d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi que les travailleurs nés au Canada.

Afin de mieux comprendre l'accès des immigrants aux prestations d'assurance-emploi, RHDSC a aussi effectué une analyse fondée sur la Banque de données longitudinales sur les immigrants[7] (BDIM) de Statistique Canada. Cette analyse indique, entre autres choses, la proportion de contribuables immigrants ayant déclaré des prestations d'assurance-emploi parmi ceux qui ont déclaré un revenu d'emploi. L'analyse révèle que, pour l'année d'imposition 2004, peu d'immigrants très récents ont touché des prestations. Toutefois, comme le montre le graphique 4, l'accès chez les immigrants tend à augmenter dans les deux ou trois années qui suivent leur arrivée, puis il diminue à mesure que s'accroit le nombre d'années depuis leur établissement au pays. De façon générale, les immigrants ont eu recours au régime dans une proportion légèrement supérieure à celle de tous les contribuables canadiens (15,1 % par rapport à 13,9 %).

Graphique 4

Pourcentage d'immigrants ayant déclaré un revenu d'assurance-emploi parmi ceux qui ont déclaré un revenu d'emploi, 2004



Source : Statistique Canada (Banque de données longitudinales sur les immigrants) et l'Agence du revenu du Canada

L'analyse, qui rend compte des tendances relatives à l'accès des immigrants aux prestations d'assurance-emploi, est soutenue par une étude de RHDSC[8] qui montre que les travailleurs immigrants vivant au Canada depuis deux à cinq ans sont plus susceptibles que les autres travailleurs d'avoir recours à l'assurance-emploi à mesure que se renforcent leurs liens avec le marché du travail. Les travailleurs immigrants les moins susceptibles d'y avoir recours sont ceux qui habitent au Canada depuis moins de deux ans (nouveaux venus sur le marché du travail) ou plus de dix ans (pour lesquels le taux de prestations d'assurance-emploi est semblable à celui des travailleurs nés au Canada). Les immigrants qui vivent au Canada depuis plus de dix ans ont un meilleur rendement sur le marché du travail et gagnent des revenus plus importants, de sorte qu'ils sont moins susceptibles d'avoir besoin de l'assurance-emploi.

2. Les salariés

L'analyse principale de cette section est basée sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[9], et sur l'examen du nombre d'heures travaillées par les salariés selon un scénario de mise à pied hypothétique. L'analyse évalue si les salariés mis à pied en décembre 2005 auraient accumulé suffisamment d'heures assurables au cours de la période de référence pour satisfaire aux normes d'admissibilité régionales de l'assurance-emploi. Les résultats de la simulation ont révélé que 87,7 % des personnes qui travaillaient en tant que salariés auraient accumulé suffisamment d'heures et auraient pu être admissibles aux prestations, si elles avaient été mises à pied en décembre 2005. Les autres salariés (12,3 %) n'auraient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour satisfaire aux critères d'admissibilité leur permettant de présenter une demande d'assurance-emploi. Les estimations de l'admissibilité potentielle des salariés sont plus élevées que les estimations de l'admissibilité des chômeurs, qui sont basées sur l'ECAE. Cet écart témoigne du fait que les caractéristiques et les antécédents d'activité des personnes qui occupent un emploi diffèrent de ceux des chômeurs.

Au cours des dernières années, l'indicateur de l'EDTR est demeuré relativement stable, se situant autour de 88,0 %. Ceci démontre que la majorité des salariés ont un emploi à temps plein et stable et que, tel qu'on le prévoyait, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ne poserait pas de problème dans leur cas. La proportion des

[7] Les données du BDIM sont basées sur les immigrants qui résident en permanence au Canada.

[8] RHDSC, *New Entrants/Re-Entrants and Immigrants*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *a*.

[9] Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, *Potential EI Eligibility of Paid Workers in December 2005*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, à paraître *b*.

personnes ayant accumulé suffisamment d'heures pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi était semblable dans l'ensemble du pays, allant de 86,3 % en Colombie-Britannique à 90,5 % dans les provinces de l'Atlantique. Les Prairies (87,4 %), le Québec (87,6 %) et l'Ontario (87,8 %) affichaient des taux similaires au chapitre de l'admissibilité potentielle. En décembre 2005, l'admissibilité potentielle était de 88,0 % chez les femmes adultes et de 94,3 % chez les hommes adultes, ce qui représentait une hausse pour les deux groupes par rapport à l'année précédente.

Le régime d'assurance-emploi comporte des dispositions particulières pour les cotisants qui sont peu susceptibles d'être admissibles aux prestations. Les personnes dont la rémunération assurable est inférieure à 2 000 $ ont droit à un remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi lorsqu'elles produisent leur déclaration de revenus. Selon les données fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC), 1,1 million de personnes étaient admissibles au remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi en 2005, ce qui correspondait à 7,0 % des salariés.

2.1 Cessation d'emploi et relevé d'emploi

Il y a environ huit millions de cessations d'emploi chaque année au Canada. Pour chacune d'entre elles, l'employeur remplit un relevé d'emploi (RE) sur lequel figurent des renseignements sur le motif du départ, comme une mise à pied, une démission, une maladie, un retour aux études ou un congé pour prendre soin d'un nouveau-né. Toutes les cessations d'emploi ne font pas l'objet d'une demande de prestations d'assurance-emploi, car de nombreuses personnes quittent leur emploi pour en occuper un nouveau ou pour des motifs qui ne sont pas conformes aux paramètres du régime.

En 2006, environ trois millions de cessations d'emploi au Canada étaient attribuables à des mises à pied. En moyenne, les personnes touchées avaient travaillé un peu moins de 700 heures assurables au cours des 52 semaines précédant leur mise à pied.

Comme on l'a vu précédemment, pour être admissible aux prestations régulières, les travailleurs doivent avoir accumulé un nombre minimum d'heures dans l'année qui précède leur période de chômage ou depuis leur dernière demande de prestations (selon la période la plus courte). Le nombre d'heures exigé varie en fonction du taux de chômage au moment de la mise à pied. Cette mesure est connue sous le nom de norme variable d'admissibilité (NVA). La NVA fluctue, allant de 420 heures dans les régions où le taux de chômage est supérieur à 13,0 % à 700 heures dans les régions où le taux de chômage est inférieur à 6,1 %.

En 2006, une plus grande proportion des personnes mises à pied dans les régions à fort taux de chômage avait accumulé suffisamment d'heures pour satisfaire à la NVA par rapport à celles qui vivaient dans les régions où le taux de chômage était faible. Lorsque le taux de chômage dans une région atteignait 13,1 % ou plus, 83,5 % des travailleurs mis à pied satisfaisaient à la NVA de 420 heures, alors que la proportion était plus faible (65,5 %) chez les travailleurs mis à pied dans les régions où taux de chômage était inférieur à 6,1 % et qui devaient satisfaire à une NVA de 700 heures. Dans ces marchés du travail plus favorables, les possibilités d'emploi étaient vraisemblablement plus nombreuses et le besoin de recourir aux prestations d'assurance-emploi se faisait moins sentir.

Tel que mentionné dans une étude à paraître [10], la proportion de cessations d'emploi qui se sont produites une fois atteint le nombre d'heures exigé pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, a diminué entre 1991 et 2006, tout comme le taux de chômage. En 1991, le taux de chômage annuel moyen s'établissait à 10,3 %, et 81,7 % des cessations d'emploi, en moyenne, sont survenues après que le nombre d'heures requis pour avoir droit aux prestations régulières ait été atteint. En 2006, le taux de chômage avoisinait les 6,3 %, et 69,3 % des heures inscrites sur les relevés d'emploi satisfaisaient à la NVA. Grâce à l'amélioration de la conjoncture du marché du travail et aux perspectives d'emploi plus nombreuses en 2006, les chômeurs étaient plus susceptibles de trouver rapidement un nouvel emploi.

2.2 Les jeunes

Les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail (DEREMPA) sont visés par une disposition selon laquelle ils doivent accumuler au moins 910 heures d'emploi assurable, plutôt que le nombre d'heures requis par la NVA, avant de pouvoir présenter une demande d'assurance-emploi. Cette mesure a été instaurée pour faire en sorte que ces travailleurs demeurent plus longtemps au sein de la population active avant de présenter une demande. Évidemment, les jeunes sont plus susceptibles d'être de

[10] RHDSC, *ROE-based measures of Eligibility*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *c*.

nouveaux venus sur le marché du travail et d'être ainsi touchés par la disposition concernant les DEREMPA. Selon une récente étude [11], cette disposition semble avoir atteint son objectif puisque le nombre d'heures de travail accumulées par la population concernée a connu une hausse. Comme prévu, l'étude a révélé que les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou d'en recevoir que celles qui ont des liens plus forts avec le marché du travail.

L'étude a démontré que les jeunes ont généralement moins d'expérience de travail et qu'ils sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que les travailleurs âgés de 25 ans et plus. Par rapport aux personnes adultes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, les jeunes qui font partie de cette catégorie de travailleurs sont moins susceptibles d'avoir droit aux prestations et d'en toucher, car ils travaillent généralement moins d'heures par semaine pendant un moins grand nombre de semaines. Les jeunes sont aussi plus susceptibles d'être licenciés que les travailleurs des autres groupes, de sorte que le nombre d'heures accumulées est généralement insuffisant pour leur donner droit aux prestations.

Selon l'analyse fondée sur les données de l'EDTR, 67,2 % des jeunes travailleurs salariés (de 17 à 24 ans), en décembre 2005, auraient accumulé suffisamment d'heures de travail pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Même si les jeunes représentaient seulement 15,0 % de la main-d'œuvre, ils comptaient néanmoins pour 37,5 % des salariés qui étaient des nouveaux venus ou des personnes qui réintégraient le marché du travail. Selon l'EDTR, 42,3 % des jeunes appartenant à cette catégorie auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour recevoir des prestations d'assurance-emploi (plus de 910 heures assurables). Il convient également de noter que 89,9 % des jeunes qui n'étaient pas des nouveaux venus ou des personnes réintégrant le marché du travail auraient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA de leur région, soit dans une proportion semblable à celle des adultes dans la même situation. Les résultats indiquaient également que les étudiants à temps plein représentaient 28,2 % des salariés qui étaient des nouveaux venus ou des personnes ayant réintégré le marché du travail, mais 10,2 % de tous les travailleurs salariés. Enfin, chez les jeunes travailleurs à temps partiel, le taux d'admissibilité potentielle était près de quatre fois plus élevé lorsqu'ils n'étaient pas des nouveaux venus ou des personnes ayant réintégré le marché du travail (79,9 % contre 21,4 %).

2.3 Travailleurs âgés

L'analyse de l'EDTR a révélé que 87,7 % des salariés âgés de 55 à 69 ans auraient été admissibles aux prestations d'assurance-emploi s'ils avaient été mis à pied en décembre 2005. La plupart des travailleurs âgés ont un lien solide et durable avec le marché du travail et peuvent ainsi satisfaire aux normes d'admissibilité de l'assurance-emploi fondées sur les heures. Selon les données de l'ECAE les plus récentes, 87,6 % des employés âgés de 45 ans et plus [12] qui avaient cotisé à l'assurance-emploi avant de connaître une cessation d'emploi conforme aux critères du régime, étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi en 2006.

Par ailleurs, les travailleurs âgés sont plus susceptibles d'épuiser toutes les prestations d'assurance-emploi auxquelles ils ont droit. En moyenne, en 2005-2006, les travailleurs âgés ont touché des prestations régulières pendant 20,9 semaines, ce qui représente une baisse par rapport aux 21,4 semaines enregistrées au cours de l'exercice précédent. Par comparaison, la moyenne globale du nombre de semaines pendant lesquelles les prestataires touchent des prestations régulières est de 19 semaines. La proportion de travailleurs âgés ayant épuisé leurs prestations régulières était de 33,8 %, par rapport à 28,0 % pour l'ensemble des prestataires.

3. Accès aux prestations de pêcheur

Ces dernières années, les prestations de pêcheur ont constitué une part de plus en plus réduite du total des prestations d'assurance-emploi versées (1,8 % des prestations de revenu payées en 2006-2007, par rapport à 2,0 % en 2005-2006 et à 2,3 % en 2004-2005). Les prestations de pêcheur continuent néanmoins à jouer un rôle important dans les collectivités de pêcheurs où elles fournissent un soutien du revenu. Contrairement aux autres prestations de revenu de l'assurance-emploi, les prestations de pêcheur sont destinées aux travailleurs autonomes. Les prestataires auraient de la difficulté à calculer le nombre d'heures travaillées en tant que travailleurs autonomes, un processus qui serait également coûteux pour eux. Ainsi, l'accès aux prestations de pêcheur est fondé sur la rémunération assurable plutôt que sur les heures travaillées.

[11] RHDSC, *Formative Evaluation of New Entrants and Re-Entrants (NEREs)*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *d*.
[12] L'ECAE ne fournit pas de ventilation pour le groupe d'âge des 55 ans et plus.

À la suite d'une baisse de 7,2 % en 2005-2006, le nombre de pêcheurs indépendants qui ont touché des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi a de nouveau diminué de 7,0 % en 2006-2007, pour s'établir à 23 820 pêcheurs. Pour la deuxième année consécutive, le nombre de demandes de prestations de pêcheur a également diminué, surtout à Terre-Neuve-et-Labrador (-1 670 demandes en 2006-2007 ou -11,4 %), où vivent la plupart des personnes qui reçoivent des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi. En 2006-2007, les pêcheurs de Terre-Neuve-et-Labrador ont présenté 40,8 % des demandes de prestations de pêcheur, ce qui représente une baisse par rapport à 47,2 % en 2004-2005, année où le nombre de prestations de pêcheur a atteint son plus haut niveau.

Il existe deux périodes d'admissibilité distinctes pour lesquelles un pêcheur peut accumuler suffisamment de gains assurables pour avoir droit aux prestations. Certains pêcheurs sont actifs pendant ces deux périodes d'admissibilité et peuvent avoir droit à un maximum de 26 semaines de prestations deux fois par année. Le nombre de pêcheurs ayant présenté deux demandes (demandes de prestations multiples) a diminué pour la deuxième année consécutive. En 2006-2007, 7 840 pêcheurs ont présenté plus d'une demande, ce qui représente une baisse de 5,8 % par rapport à l'année précédente. Les pêcheurs qui présentent plusieurs demandes de prestations de pêcheur représentent près du tiers de l'ensemble des pêcheurs qui demandent des prestations d'assurance-emploi.

En 2006-2007, 242 millions de dollars ont été payés en prestations de pêcheur, soit une baisse de 6,6 % par rapport à l'année précédente. Le total des prestations de pêcheur a augmenté de 5,4 % en Colombie-Britannique, mais la baisse de 13,5 % à Terre-Neuve-et-Labrador a largement compensé cette augmentation. Les prestations de pêcheur ont diminué un peu moins en Nouvelle-Écosse (-3,4 %), au Nouveau-Brunswick (-2,5 %) et à Île-du-Prince-Édouard (-0,7 %). Ces diminutions vont de pair avec la réduction globale du nombre de demandes de prestations de pêcheur présentées pendant l'année.

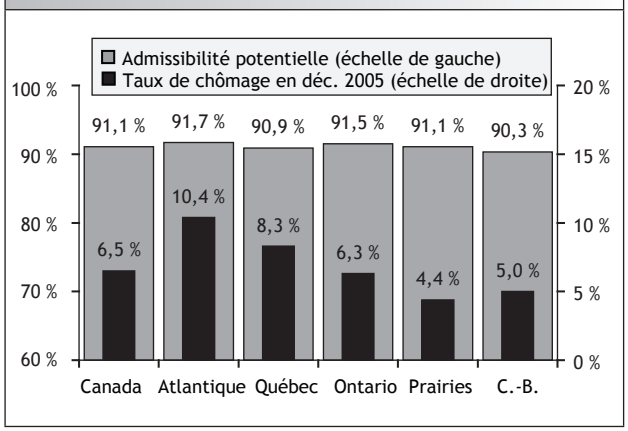
En 2006-2007, les prestations hebdomadaires moyennes versées aux pêcheurs ont légèrement augmenté, pour atteindre 381 $ par semaine, tandis que la durée des prestations de pêcheur est demeurée relativement stable, à 20,3 semaines. La proportion des prestataires qui ont touché le maximum des prestations hebdomadaires a augmenté légèrement, passant de 64,3 % en 2005-2006 à 66,3 % en 2006-2007. Puisqu'une forte proportion de pêcheurs indépendants reçoit des prestations d'assurance-emploi chaque année, la baisse du nombre de prestations de pêcheur combinée à la légère hausse des prestations hebdomadaires moyennes pourrait indiquer que les revenus de ceux qui ont quitté l'industrie étaient inférieurs à la moyenne.

4. L'accès aux prestations spéciales

En plus d'aider les Canadiens en chômage qui tentent de réintégrer la population active, l'assurance-emploi joue un rôle important en soutenant les Canadiens qui sont trop malades pour travailler, qui doivent rester à la maison pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade. Dans la présente section, l'accès aux prestations spéciales est examiné, particulièrement l'accès aux prestations de maternité et parentales. Tandis que le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour avoir droit aux prestations régulières varie selon le taux de chômage régional, l'accès aux prestations spéciales nécessite 600 heures d'emploi assurable quel que soit le taux de chômage.

Graphique 5

Admissibilité potentielle des travailleurs salariés aux prestations spéciales de l'assurance-emploi et taux de chômage selon la région, décembre 2005



D'après l'EDTR, en décembre 2005, 91,1 % des salariés auraient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi s'ils avaient eu besoin d'y recourir. Au cours des dernières années, l'admissibilité potentielle aux prestations spéciales est demeurée relativement stable. À l'échelle régionale, le taux d'admissibilité potentielle était invariablement élevé partout au pays, variant entre

90,3 % en Colombie-Britannique et 91,7 % dans les provinces de l'Atlantique. Ces taux indiquent que le seuil d'admissibilité aux prestations spéciales assure un accès équitable pour les cotisants au régime, quel que soit le taux de chômage dans leur province (graphique 5). Dans l'ensemble, l'admissibilité potentielle d'un salarié à temps plein était de 97,0 % chez les hommes et chez les femmes. Chez les salariés à temps partiel, 66,0 % des femmes et 59,0 % des hommes auraient été admissibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi.

4.1 Prestations de maternité et parentales

Tel que mentionné au chapitre 2, 162 770 demandes de prestations de maternité ont été présentées dans les provinces autres que le Québec en 2006-2007[13], soit une augmentation de 3,4 % par rapport à l'exercice précédent.

D'après l'ECAE, on estimait à 365 000 le nombre de mères qui avaient un enfant âgé de 12 mois et moins en 2006; 76,5 % d'entre elles occupaient un emploi assurable dans les 12 mois qui avaient précédé la naissance de l'enfant. Parmi ces mères, 83,5 % ont reçu des prestations de maternité ou parentales, alors que 79,0 % avaient touché ce type de prestations[14] en 2000.

Le nombre de demandes (parents biologiques) présentées par des hommes (à l'extérieur du Québec) a augmenté de 4,5 % (+980) en 2006-2007 par rapport à la période précédente. Au cours des cinq dernières années, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des hommes a augmenté. Les données de l'ECAE indiquent que la proportion de pères qui ont demandé ou qui avaient l'intention de demander des prestations parentales était de 20,0 % en 2006, en hausse par rapport à 15,0 % en 2005. Les femmes continuent à présenter la grande majorité des demandes de prestations parentales (87,3 %). Elles ont touché des prestations parentales pendant 31,7 semaines en moyenne, par rapport à 16,8 semaines dans le cas des hommes[15].

B. CARACTÈRE ADÉQUAT DES PRESTATIONS

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi est examiné sous l'angle des prestations hebdomadaires moyennes et de la durée des prestations régulières et des prestations spéciales. Cette section renferme des analyses portant sur les prestataires provenant de familles à faible revenu avec des enfants.

1. Niveau des prestations

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) de l'assurance-emploi correspond à la valeur calculée du revenu annuel moyen, qui porte le nom de gains moyens annuels projetés (GMAP)[16]. 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 39 000 $ en 2006 et à 40 000 $ en 2007. En conséquence, la prestation hebdomadaire maximale était de 413 $ en 2006 et de 423 $ en 2007. Pour 2008, le MRA est fixé à 41 100 $, ce qui porte à 425 $ le maximum des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi.

De 2005-2006 à 2006-2007, le montant moyen des prestations hebdomadaires est passé de 324 $ à 335 $, ce qui représente une dixième augmentation consécutive. En plus de l'augmentation du taux moyen des prestations hebdomadaires, la proportion des personnes qui ont touché le montant maximal des prestations a aussi fait l'objet d'une analyse. Cette proportion a d'ailleurs augmenté au fil des ans, passant de 36,8 % en 2005-2006 à 41,3 % en 2006-2007, ce qui témoigne de la hausse de la rémunération moyenne chez les salariés.

Vu que le maximum des prestations hebdomadaires est basé sur le MRA, dans le cas des personnes dont le revenu est supérieur au maximum de la rémunération assurable, le taux de remplacement effectif de la rémunération totale aux fins de l'assurance-emploi est inférieur à 55 %. En 2005, le taux global de remplacement s'établissait à 52,3 % en moyenne. Un prestataire sur quatre a obtenu un taux de

[13] Québec a mis en place son propre régime d'assurance parentale le 1er janvier 2006. Celui-ci a remplacé les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi dans cette province.

[14] Les proportions rapportées ci-dessus comprennent les parents du Québec qui ont reçu des prestations en vertu du régime provincial. Données de l'ECAE de Statistique Canada, « Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, 2006 », *Le Quotidien*, le mercredi 3 octobre 2007.

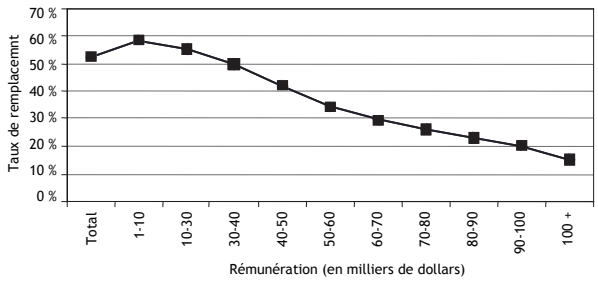
[15] Afin d'évaluer seulement les périodes de prestations complètes, les données et l'analyse relatives à la durée des prestations portent sur les demandes présentées en 2005-2006.

[16] La méthode utilisée pour établir le montant des GMAP est précisée dans la *Loi sur l'assurance emploi et dans le Rapport sur le maximum de la rémunération annuelle assurable*, Actuaire en chef, RHDSC, Ottawa, **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/emploi/ae/taux_cotisation/2008/index.shtml**.

remplacement effectif qui était inférieur à 55 %. Le taux de remplacement moyen pour ces prestataires était de 38,1 %. Le graphique 6 montre le taux de remplacement effectif selon le niveau de rémunération des prestataires[17].

Graphique 6

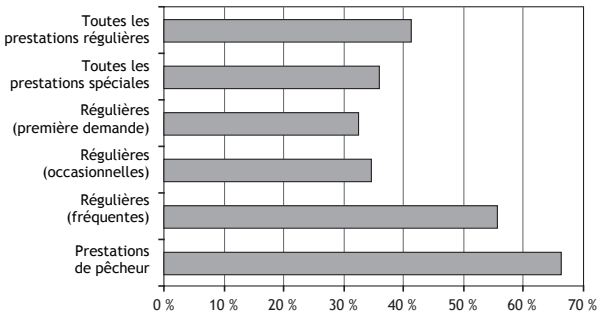
Taux de remplacement effectif moyen selon la rémunération (2005)



Les hommes ont eu un taux de remplacement inférieur à celui des femmes (50,2 % et 54,5 %, respectivement), ce qui témoigne du fait que les hommes gagnent un plus haut salaire et que les femmes sont plus nombreuses à recevoir le supplément familial, qui a pour effet d'augmenter le taux de remplacement. En 2005, les prestataires qui ont reçu le supplément familial avaient un taux de remplacement moyen de 70,8 %.

Graphique 7

Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi bénéficiant du maximum des prestations hebdomadaires (2006-2007)



Le graphique 7 montre que la probabilité de recevoir le maximum des prestations hebdomadaires varie selon le type de prestataire. En fait, les personnes qui touchent des prestations de pêcheur ainsi que les prestataires fréquents qui reçoivent des prestations régulières sont près de deux fois plus susceptibles de recevoir le maximum des prestations que les autres prestataires. En 2006-2007, 66,3 % des personnes qui ont reçu des prestations de pêcheur ont touché le maximum des prestations hebdomadaires, comparativement à 33,0 % des prestataires réguliers qui présentaient leur première demande.

2. Remboursement des prestations

Conformément aux principes de l'assurance, les personnes dont le revenu est élevé et qui touchent des prestations régulières ou de pêcheur, alors qu'ils n'en sont pas à leur première demande de prestations, remboursent une partie des prestations qu'ils reçoivent[18]. En 2005, les prestataires qui ne touchaient pas pour la première fois des prestations et dont le revenu net dépassait 48 750 $, ont remboursé au moins 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.

En tout, 131 910 prestataires ont remboursé une partie de leurs prestations pour l'année d'imposition 2005, soit une augmentation de 8,3 % par rapport à l'année précédente. Au total, 132 millions de dollars ont été remboursés par ces prestataires, soit une moyenne de 1 000 $ par personne. Les personnes qui étaient tenues d'effectuer un remboursement avaient touché environ 4 000 $ en prestations d'assurance-emploi sur une période de 9,5 semaines en moyenne.

Les hommes représentaient la grande majorité des personnes qui ont remboursé leurs prestations (90,3 % en 2005). Le nombre d'hommes et de femmes assujettis au remboursement des prestations a augmenté presque à un taux égal (+8,3 % et +8,1 %, respectivement). La proportion de travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont dû rembourser une certaine somme a également continué de croître, comptant pour 22,8 % de ceux qui ont remboursé des prestations. Les travailleurs âgés ont remboursé 1 200 $ en moyenne, et leur période de prestations a duré en moyenne 12,3 semaines.

À l'échelle provinciale, les résidents des provinces de l'Atlantique ont connu de plus longues périodes de prestations et ont dû rembourser des montants plus élevés par rapport aux autres prestataires dans le reste du Canada. En 2005, ceux de l'Île-du-Prince-Édouard ont remboursé en moyenne 2 200 $ et ont reçu des prestations pendant 20 semaines

[17] La disposition relative au remboursement des prestations fait baisser davantage le taux de remplacement effectif pour les personnes qui gagnent plus de 48 750 $. Cette disposition n'a pas été prise en compte dans cette analyse.

[18] Consulter l'annexe 6 pour obtenir de plus amples détails sur la disposition relative au remboursement des prestations.

en moyenne. Ceux qui ont remboursé des prestations dans les trois autres provinces de l'Atlantique en ont reçu pendant une durée moyenne de 15 semaines, et leur remboursement s'établissait, en moyenne, entre 1 400 $ et 1 700 $. Les prestataires de la Colombie-Britannique ont remboursé, en moyenne, moins de 900 $ et ils ont touché des prestations pendant 8,8 semaines en moyenne. Les prestataires de l'Alberta qui ont remboursé des prestations en avaient touché pendant un moins grand nombre de semaines (7,7 semaines) que ceux de la Colombie-Britannique, mais leur remboursement était plus élevé (915 $).

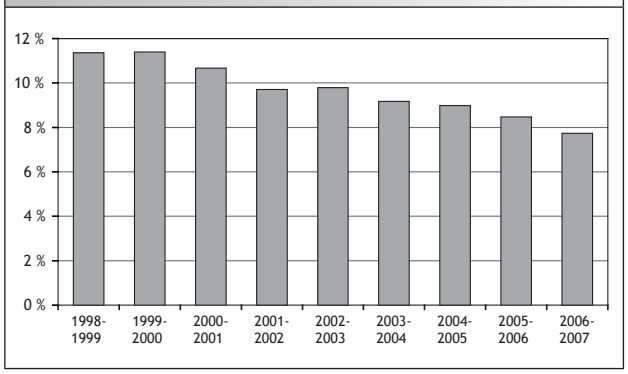
3. Prestations à l'intention des familles à faible revenu : Le supplément familial

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi est également évalué en examinant l'efficacité avec laquelle le supplément familial offre un soutien du revenu additionnel aux familles à faible revenu ayant des enfants[19]. Le supplément familial peut accroître le taux de base des prestations, qui passe de 55 % à un maximum de 80 %, pour les prestataires dont le revenu familial net est de 25 921 $ ou moins[20].

Comme il est indiqué au chapitre 2, environ 137 600 personnes ont touché le supplément familial en 2006-2007, par rapport à environ 154 700 personnes au cours de la période de référence précédente. Il s'agit d'une baisse de 11,1 %.

Graphique 8

Proportion de prestataires touchant le supplément familial



La proportion de prestataires d'assurance-emploi qui ont touché le supplément familial a diminué à 7,7 % en 2006-2007. Il s'agit de la septième diminution depuis 1999-2000, où cette proportion atteignait 11,4 % (graphique 8). Tel que mentionné dans les rapports précédents, la baisse du nombre de demandes de supplément familial s'explique en grande partie par le fait que les revenus familiaux ont augmenté, alors que le seuil du supplément est demeuré fixe.

En 2006-2007, plus de 151 millions de dollars ont été versés en prestations supplémentaires à des familles à faible revenu grâce au supplément familial. Il s'agit d'une diminution de 10,8 % par rapport à 2005-2006, alors que le supplément hebdomadaire moyen était de 43 $, soit le même que celui de la période de référence précédente. Le total des montants du supplément familial versés aux hommes et aux femmes a diminué de 12,3 % et de 10,4 %, respectivement; en fait, les paiements qui leur ont été versés ont diminué pendant cette période, et ce, pour tous les groupes d'âge.

Les femmes continuent à être les principales bénéficiaires du supplément familial. En fait, les femmes ont présenté 68,3 % des demandes de prestations régulières comprenant un supplément familial et 88,5 % des demandes de prestations spéciales assorties du supplément familial. En tenant compte de tous les types de prestations, 12,7 % des femmes prestataires étaient admissibles au supplément familial, comparativement à 3,5 % des hommes qui ont présenté une demande d'assurance-emploi.

Les bénéficiaires du supplément familial ont touché des prestations régulières pendant trois semaines supplémentaires (21,8 semaines) en moyenne, comparativement à ceux qui ne recevaient pas le supplément familial (18,7 semaines). De plus, les prestataires qui recevaient le supplément familial ont utilisé, en moyenne, 70,4 % de leur période de prestations, comparativement à 58,9 % chez ceux qui ne touchaient pas ce supplément.

4. Durée des prestations régulières

Les prestataires réguliers de l'assurance-emploi peuvent recevoir un soutien du revenu pendant une période allant de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables travaillées et le taux de chômage de la région où ils présentent leur demande de prestations. En moyenne, les prestataires réguliers ont touché des prestations pendant 19,0 semaines en 2005-2006[21], contre 19,2 semaines au cours de l'année précédente. En 2005-2006, le montant moyen versé en prestations d'assurance-emploi était de 5 798 $, soit

[19] Cette évaluation comprend tous les types de prestations (régulières, spéciales et de pêcheur).

[20] Tout comme les autres prestataires, ceux qui reçoivent le supplément familial étaient assujettis à la prestation hebdomadaire maximale.

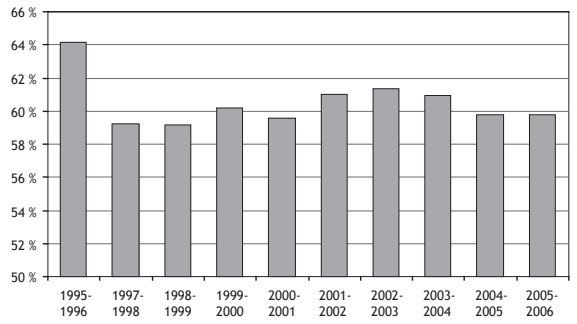
[21] Afin d'évaluer seulement les périodes de prestations complètes, les données et l'analyse relatives à la durée des prestations portent sur les demandes présentées en 2005-2006.

légèrement plus élevé par rapport au montant de 5 712 $ en 2004-2005. Cette hausse est attribuable à l'augmentation des prestations hebdomadaires moyennes.

En 2005-2006, les prestataires réguliers ont utilisé, en moyenne, 59,8 % du nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit, taux qui est demeuré inchangé par rapport à 2004-2005 (graphique 9). Même si le rendement économique du Canada a fluctué d'année en année, la proportion du nombre de semaines admissibles utilisées est demeurée relativement stable, les prestataires ayant utilisé moins des deux tiers de leurs semaines de prestations. Une analyse à plus long terme a révélé que, en moyenne, la proportion du nombre de semaines admissibles utilisées par les prestataires réguliers est en baisse par rapport à son niveau de 1995-1996 (64,1 %), même si le nombre de semaines admissibles était alors de 50 semaines, comparativement à 45 semaines depuis cette période.

Graphique 9

Proportion des prestations admissibles utilisées par les prestataires réguliers



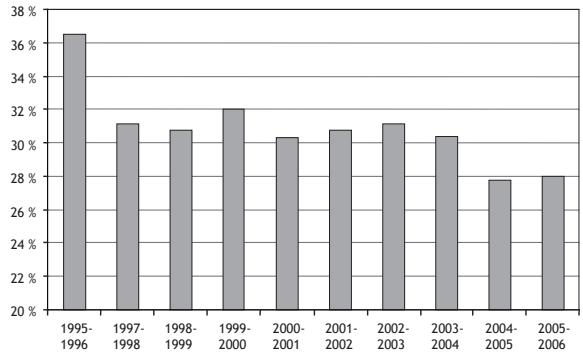
Conformément à la période de référence précédente, en 2005-2006 le pourcentage d'utilisation de la période d'admissibilité était le plus élevé à Terre-Neuve-et-Labrador (66,5 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (65,4 %), en Nouvelle-Écosse (64,7 %) et au Nouveau-Brunswick (61,8 %). Il faut toutefois noter que la proportion du nombre de semaines admissibles utilisées par les prestataires du Nouveau-Brunswick a diminué au cours des quatre dernières périodes de référence, passant de 66,0 % en 2002-2003 à 61,8 % en 2005-2006, proportion qui se rapproche de la moyenne canadienne. Pour la deuxième période consécutive, la Saskatchewan affichait le plus faible pourcentage d'utilisation du nombre de semaines admissibles parmi les provinces, c'est-à-dire 55,0 %.

Les hommes et les femmes ont utilisé leur période de prestations dans une proportion assez semblable en 2005-2006. Les hommes ont utilisé, en moyenne, 59,4 % de leur période de prestations régulières pendant cette période, tout comme en 2004-2005 (59,2 %); les femmes, quant à elles, ont utilisé 60,2 % de leur période de prestations, ce qui a peu changé par rapport à la période précédente (60,4 %). Parmi tous les groupes d'âge, les travailleurs âgés affichent toujours le pourcentage d'utilisation le plus élevé en ce qui a trait à leur période de prestations d'assurance-emploi, soit 66,8 % comparativement à 57,4 % chez les jeunes. La proportion de la période d'admissibilité utilisée varie également quelque peu en fonction du recours antérieur à l'assurance-emploi, car les prestataires fréquents ont utilisé, en moyenne une plus faible proportion de leur période d'admissibilité (57,6 %) en 2005-2006 que les prestataires ayant présenté une première demande (62,4 %). Cela va de pair avec les caractéristiques des demandes des prestataires fréquents, dont la plupart sont des travailleurs saisonniers qui font une demande de prestations chaque année durant la morte-saison.

En règle générale, la baisse observée dans la proportion du nombre de semaines admissibles utilisées par les prestataires réguliers est conforme aux résultats des études mentionnées dans les rapports précédents, selon lesquelles la durée moyenne du chômage a diminué.

Graphique 10

Proportion des prestataires réguliers ayant épuisé leur période de prestations



Une autre façon d'évaluer le caractère adéquat de la période d'admissibilité à l'assurance-emploi consiste à examiner dans quelle mesure les prestataires épuisent toutes leurs semaines de prestations. Après avoir connu une baisse deux années de suite, la proportion de prestataires réguliers

qui ont épuisé leurs semaines de prestations a peu changé par rapport à 2004-2005, s'établissant à 28,0 % en 2005-2006. La proportion de prestataires qui ont épuisé leurs prestations reste bien en deçà du niveau de 1995-1996 (36,5 %), car les prestataires sont généralement en mesure de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations (graphique 10).

Une plus grande proportion de femmes que d'hommes ont épuisé leurs prestations. En 2005-2006, 30,4 % des femmes et 26,3 % des hommes ont utilisé toutes les semaines de prestations auxquelles ils avaient droit, les deux proportions étant semblables à celles de l'année précédente. Le taux d'épuisement légèrement plus élevé chez les femmes peut s'expliquer par le fait qu'elles ont droit, en moyenne, à moins de semaines de prestations (32,0 par rapport à 33,6 chez les hommes) étant donné qu'elles accumulent généralement moins d'heures d'emploi assurable.

Pour une deuxième année consécutive, les prestataires âgés de 45 à 54 ans affichaient le plus faible taux d'épuisement, soit 25,8 %, tandis que 27,9 % des jeunes prestataires ont utilisé toutes leurs semaines de prestations. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) présentaient le taux d'épuisement le plus élevé, soit 33,8 % et connaissaient des périodes de chômage plus longues que les autres groupes d'âge, ce qui cadre avec les précédentes périodes de référence. En 2005-2006, les prestataires ayant présenté leur première demande avaient presque deux fois plus de chances que les prestataires fréquents d'épuiser leurs prestations. (36,0 % par rapport à 19,6 %).

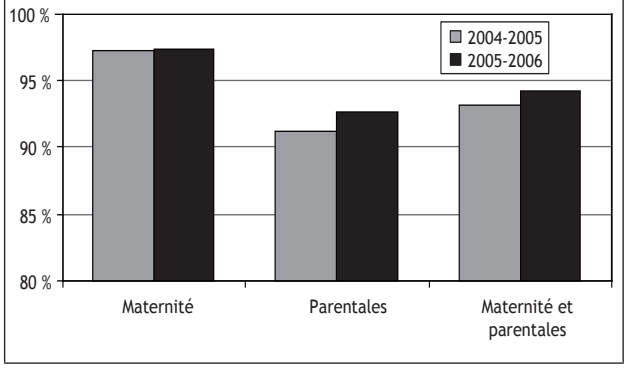
5. Durée de la période de prestations spéciales

5.1 Prestations de maternité et parentales

Comme c'était le cas pour les périodes précédentes, les analyses de 2005-2006 indiquent que la quasi-totalité des prestations de maternité et parentales auxquelles les prestataires avaient droit a été versée[22] (graphique 11). Lorsque les prestations parentales sont combinées aux prestations de maternité et au délai de carence, les données administratives concernant les demandes de prestations présentées en 2005-2006 indiquent que les parents ont utilisé 94,6 % de l'année complète à laquelle ils avaient droit, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 93,5 % en 2004-2005.

Graphique 11

Proportion des prestations utilisées par des bénéficiaires de prestations de maternité et parentales



Les prestataires à faible revenu qui recevaient le supplément familial ont touché, en moyenne, des prestations de maternité et parentales pendant presque le même nombre de semaines (47,3 semaines) en 2005-2006 que les prestataires à revenu plus élevé qui ne recevaient pas ce supplément (47,4 semaines). Ce résultat est contradictoire par rapport à l'analyse des prestations régulières dont il a été question précédemment, selon laquelle les prestataires qui recevaient le supplément familial touchaient des prestations pendant une plus longue période que les prestataires qui ne recevaient pas ce supplément.

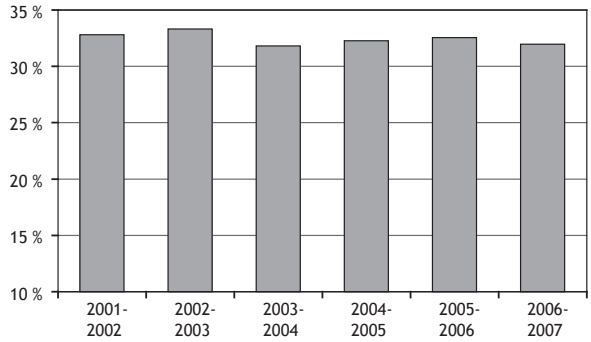
5.2 Les prestations de maladie

Le régime d'assurance-emploi prévoit jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie pour aider les clients qui doivent s'absenter du travail en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. L'analyse de la pertinence des prestations de maladie se fonde sur le nombre de semaines de prestations utilisées. En 2006-2007, les prestataires ont touché, en moyenne, 9,5 semaines de prestations, soit 63,2 % du nombre maximal de semaines d'admissibilité, ce qui représente un montant total moyen de 2 745 $ versé en prestations de maladie. De façon générale, la durée moyenne est demeurée relativement stable. En outre, 32,0 % des prestataires ont touché le maximum de 15 semaines de prestations de maladie. Parmi les travailleurs âgés, 40,0 % ont touché la totalité des 15 semaines de prestations, ce qui représente une légère baisse par rapport à 2005-2006. La proportion globale des demandeurs qui ont épuisé leurs 15 semaines est restée relativement stable au cours des dernières périodes de référence (graphique 12).

[22] Afin d'évaluer seulement les périodes de prestations complètes, les données et l'analyse relatives à la durée des prestations portent sur les demandes présentées en 2005 – 2006.

Graphique 12

Proportion de prestataires ayant touché 15 semaines de prestations de maladie



Il convient également de noter que 48,3 % des prestataires ont touché de 11 à 15 semaines de prestations de maladie (incluant les 32,0 % qui ont touché 15 semaines), que 22,4 % en ont touché pendant six à dix semaines et que 29,4 % en ont reçu pendant une à cinq semaines.

Une récente étude[23] a permis de constater que les prestataires qui touchent des prestations de maladie de l'assurance-emploi tendent à être plus âgés que ceux qui reçoivent d'autres types de prestations, et qu'ils sont plus susceptibles d'être des femmes. En 2005, l'âge moyen des prestataires qui ont touché des prestations de maladie de l'assurance-emploi était de 41,3 ans, tandis que ceux qui ont reçu d'autres types de prestations étaient âgés, en moyenne, de 38,6 ans. De plus, les demandes de prestations de maladie proviennent vraisemblablement de plus en plus du Québec et de moins en moins de l'Ontario, bien que l'Ontario affiche encore le nombre global le plus élevé de demandes de prestations de maladie.

5.3 Les prestations de compassion

En 2006-2007, 5 680 demandes de prestations de compassion ont été présentées, une hausse de 9,6 % par rapport à 2005-2006. Le montant des prestations versées a également augmenté de 16,5 % pour atteindre 9,1 millions de dollars.

Les femmes représentaient toujours la grande majorité des bénéficiaires des prestations de compassion (75,1 %) en 2006-2007. La durée moyenne des prestations (4,7 semaines) et la proportion de prestataires qui ont touché le nombre maximal de semaines d'admissibilité, soit 6 semaines (58,5 %), n'ont pas changé par rapport à l'année précédente. Bien que le nombre de demandes de prestations de compassion présentées par des hommes ait été relativement faible, le montant moyen des prestations hebdomadaires qu'ils ont reçues était supérieur (364 $) à celui des femmes (318 $), quoique ces deux montants aient augmenté par rapport à la période de référence précédente (361 $ et 306 $, respectivement). La moyenne des prestations totales versées aux bénéficiaires des prestations de compassion s'élevait à 1 542 $, ce qui représente une légère augmentation par rapport à la période de référence précédente.

En juin 2006, une modification réglementaire a été apportée pour s'assurer que les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les parents du conjoint, les tantes, les oncles, les nièces, les neveux, les parents adoptifs, les pupilles ou toute autre personne qui, selon la personne gravement malade ou son représentant, est un membre de la famille, étaient admissibles aux prestations de compassion. L'élargissement de la définition qui s'applique à « membre de la famille », signifie qu'aucun lien ne sera refusé aux fins de la présentation d'une demande de prestations de compassion.

6. Prestations spéciales combinées

Il est possible de combiner des demandes pour différents types de prestations, à certaines conditions, dont la durée maximale peut atteindre 71 semaines consécutives[24].

En 2005-2006[25], 17 850 mères biologiques, représentant 4,9 % de toutes les femmes ayant reçu des prestations spéciales, ont utilisé plus de 50 semaines de prestations. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 16 930 mères biologiques qui avaient fait de même en 2004-2005. Parmi ces femmes, plus des trois quarts en étaient à leur première demande et plus des trois quarts étaient âgées entre 25 et 44 ans.

Selon une étude de RHDSC[26], les prestataires à faible revenu ainsi que les prestataires de la Colombie-Britannique et de l'Atlantique sont plus susceptibles de combiner des prestations spéciales que ceux à revenu plus élevé et que les prestataires de l'Ontario. Les personnes qui reçoivent le supplément familial sont également plus

[23] RHDSC, *Use of EI Sickness Claims*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *e*.

[24] Le nombre total de semaines de prestations spéciales combinées peut atteindre 71 semaines uniquement si les semaines de prestations spéciales sont consécutives et ne sont pas interrompues par une période de prestations régulières.

[25] Afin d'évaluer seulement les périodes de prestations complètes, les données et l'analyse relatives à la durée des prestations portent sur les demandes présentées en 2005-2006.

[26] RHDSC, *The Combination of Special Benefits by Women*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *f*.

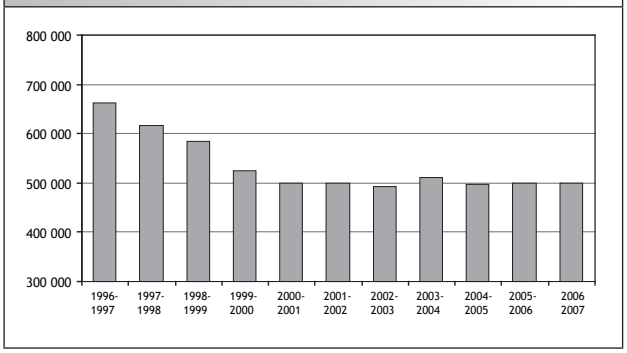
susceptibles de combiner des prestations spéciales que celles qui n'en reçoivent pas. La plupart des femmes qui combinent des prestations spéciales touchent des prestations de maladie avant leurs prestations de maternité.

7. Tendances relatives aux prestataires saisonniers

En 2006-2007, environ 500 000 demandes de prestations régulières ont été présentées par des « prestataires fréquents »[27] (graphique 13). De ce nombre, on estime que 408 490 demandes (81,7 %) ont été faites par des prestataires saisonniers[28], ce qui représente une légère baisse par rapport à l'année précédente. Les prestataires saisonniers étaient surtout des hommes (63,0 %) et plus de la moitié d'entre eux étaient âgés d'au moins 45 ans (53,5 %). Seulement 2,7 % de tous les prestataires réguliers saisonniers étaient des jeunes (24 ans ou moins).

Graphique 13

Nombre de prestataires fréquents au fil du temps



Les industries qui affichaient les plus fortes proportions de prestataires saisonniers étaient les suivantes : le secteur de la construction (21,6 %), les services d'enseignement (14,1 %), l'industrie de la fabrication (13,8 %), ainsi que les industries de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse (10,3 %). Les demandes de prestations saisonnières provenaient de toutes les provinces, mais le Québec en comptait la plus grande proportion, avec 39,5 %. Ce phénomène pourrait s'expliquer, en partie du moins, par le caractère hautement saisonnier de l'industrie de la construction au Québec. Par exemple, le nombre d'emplois dans l'industrie de la construction au Québec représente moins de la moitié du nombre d'emplois dans ce secteur en Ontario, et pourtant le Québec a enregistré plus du double des demandes de prestations saisonnières dans cette industrie en 2006-2007 (41 360 demandes contre 17 060). L'Ontario (19,4 %), Terre-Neuve-et-Labrador (9,2 %), le Nouveau-Brunswick (8,9 %) et la Colombie-Britannique (6,6 %) sont les autres provinces où la proportion des demandes de prestations saisonnières est élevée.

Les travailleurs saisonniers travaillent généralement moins longtemps que les prestataires réguliers avant de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, bien que les caractéristiques de leurs demandes soient similaires. Le nombre moyen de semaines d'admissibilité (33,1 semaines dans le cas des prestataires saisonniers contre 32,9 semaines pour l'ensemble des prestataires réguliers) et le nombre de semaines de prestations utilisées (18,2 semaines contre 19,0 pour l'ensemble des prestataires réguliers) étaient comparables en 2005-2006[29]. Le montant total moyen des prestations régulières versées aux prestataires saisonniers et à l'ensemble des prestataires réguliers était également semblable (5 951 $ et 5 798 $, respectivement). Près des trois quarts des prestataires saisonniers (73,0 %) et des prestataires réguliers (78,0 %) ont travaillé au moins 11 semaines de plus que la norme d'admissibilité minimale avant de présenter une demande en 2006-2007. Toutefois, une analyse des périodes de travail prolongées a révélé que 25,6 % des prestataires saisonniers ont occupé un emploi assurable pendant une période de plus de six mois supérieure à la norme d'admissibilité minimale, comparativement à 40,0 % des prestataires réguliers.

Une étude de RHDSC[30] a révélé que, en moyenne, les travailleurs saisonniers reçoivent plus de prestations chaque année qu'ils ne versent de cotisations. L'étude a également permis de constater que les travailleurs saisonniers sont tout à fait en mesure de trouver un nouvel emploi après une période de chômage, ce qui cadre bien avec leur régime de travail puisqu'ils retournent souvent chez leur ancien employeur. Une recherche récente effectuée aux États-Unis à ce sujet montre que les effets incitatifs des programmes d'assurance-chômage diffèrent selon les groupes de travailleurs. On a aussi constaté que les chômeurs

[27] Les prestataires fréquents sont des personnes qui ont reçu des prestations au moins trois fois dans les cinq ans qui ont précédé leur période de prestations actuelle.

[28] Les prestataires saisonniers sont des prestataires fréquents dont les périodes de prestations antérieures ont commencé à peu près au même moment de l'année que la période de prestations actuelle.

[29] Afin d'évaluer seulement les périodes de prestations complètes, les données et l'analyse relatives à la durée des prestations portent sur les demandes présentées en 2005-2006.

[30] RHDSC, *An Evaluation Overview of Seasonal Employment*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *g*.

qui tendent à retourner chez leur ancien employeur semblent moins réceptifs aux changements de paramètres du régime d'assurance-emploi[31].

Tel que décrit dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* antérieurs, le cumul des périodes de travail et des périodes de prestations de certains prestataires saisonniers est inférieur à 52 semaines par année. Pour cette raison, il peut y avoir une période au cours de laquelle ces travailleurs ne disposent ni d'un revenu de travail ni de prestations d'assurance-emploi, s'ils ne peuvent retrouver leur emploi saisonnier à la fin de la période de prestations. Dans les régions où le taux de chômage est élevé, un projet pilote offre cinq semaines de prestations supplémentaires (jusqu'à un maximum de 45 semaines) à tous les prestataires, y compris aux prestataires saisonniers dont les périodes de travail et de prestations combinées sont inférieures à 52 semaines. Le projet pilote évalue si les cinq semaines supplémentaires de prestations permettent de combler l'écart de revenu auquel font face les travailleurs saisonniers, dont les semaines de travail et de prestations d'assurance-emploi ne leur procurent pas un revenu pendant toute l'année, et si cette approche a des effets négatifs sur le marché du travail. Les résultats de l'évaluation de ce projet pilote seront présentés dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation*.

Les données administratives indiquent que, en 2006-2007, 21 090 prestataires saisonniers ont cumulé des périodes de travail et de prestations combinées qui étaient inférieures à 52 semaines, ce qui représente une hausse par rapport aux 18 730 prestataires saisonniers qui en ont fait autant en 2005-2006. Parmi ces 21 090 prestataires saisonniers, 38,5 % vivaient dans des régions pilotes, tandis que 61,5 % vivaient dans les autres régions. Plus de 90 % de l'augmentation s'est produite dans les régions pilotes. Le projet pilote a été prolongé jusqu'en juin 2009 afin de recueillir des données plus complètes sur les répercussions potentielles du projet.

En moyenne, les prestataires saisonniers (dans les régions pilotes et non pilotes) qui n'ont pas un revenu toute l'année, ont cumulé des périodes de travail et de prestations pendant une durée de 46 semaines. Pendant les six semaines restantes, ils n'ont touché ni revenu de travail ni assurance-emploi. Ces personnes ont travaillé pendant 20,7 semaines en moyenne, et reçu des prestations d'assurance-emploi pendant 23,2 semaines (le délai de carence comptant pour deux semaines supplémentaires).

On observe de grands écarts entre les provinces en ce qui a trait aux périodes de travail combinées aux périodes de prestations. À Terre-Neuve-et-Labrador, par exemple, les prestataires ont travaillé, en moyenne, pendant 14,2 semaines et reçu des prestations d'assurance-emploi pendant 33,9 semaines, de sorte qu'ils n'ont touché ni assurance-emploi ni revenu de travail pendant 3,9 semaines en moyenne. En Ontario, les prestataires saisonniers qui n'ont pas de revenu toute l'année, ont travaillé en moyenne pendant 23,6 semaines et touché des prestations pendant 22,5 semaines.

Les prestataires qui ne bénéficient pas d'un revenu durant toute l'année sont plus nombreux dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, car ce sont les régions où le travail saisonnier est le plus répandu. Tout en tenant compte de la NVA, les prestataires qui se trouvent dans les régions où les taux de chômage sont généralement plus élevés que dans les autres régions du pays, sont admissibles aux prestations avec moins de semaines de travail. De plus courtes périodes de travail augmentent la probabilité de cumuler des périodes de travail et de prestations inférieures à 52 semaines. Dans la région de Terre-Neuve-et-Labrador, par exemple, une personne peut recevoir des prestations pendant 35 semaines (33 semaines de prestations et délai de carence de deux semaine) après avoir effectué 12 semaines (ou 420 heures) de travail assurable. Dans une région comme le Sud de la Saskatchewan, où le taux de chômage est beaucoup plus bas (moins de 7 %), un travailleur ayant accumulé 420 heures d'emploi assurable ne serait pas admissible aux prestations.

8. Rendement de l'assurance-emploi dans les grands centres urbains

Les marchés du travail dans les grandes villes du Canada sont vastes et très diversifiés; ils sont donc très différents de ceux des régions rurales canadiennes, qui sont souvent tributaires d'un nombre limité d'industries pour soutenir leur marché du travail. Bien que, de façon générale, les travailleurs gagnent davantage dans les grands centres urbains que dans les régions rurales, le profil des personnes qui touchent des prestations régulières est néanmoins semblable dans ces deux endroits. Une étude a révélé que, en 2003,

[31] Walter Nicholson et Karen Needles, « Unemployment Insurance : Strengthening the Relationship between Theory and Policy », *Journal of Economic Perspectives*, volume 20, numéro 3, été 2006, p. 47-70.

la proportion de travailleurs dans les ménages à faible revenu était sensiblement la même dans les régions urbaines et rurales[32].

En 2006-2007, les prestataires réguliers dans les grands centres urbains ont reçu des prestations hebdomadaires moyennes s'élevant à 333 $, alors que le montant des prestations hebdomadaires moyennes chez ceux qui vivaient dans les régions rurales était de 336 $. De plus, la proportion de prestataires qui ont touché le maximum des prestations hebdomadaires était presque la même dans les régions rurales et dans les grandes régions urbaines (42,0 % et 41,0 %, respectivement).

En 2006-2007, les prestataires dans les grands centres urbains avaient droit à 30 semaines de prestations en moyenne, et ceux dans les régions rurales, à 35,5 semaines. Le pourcentage d'utilisation de la période d'admissibilité chez les prestataires de ces deux régions était semblable en 2006-2007, c'est-à-dire 56,7 % dans les grands centres urbains et 54,1 % dans les régions rurales.

L'écart observé dans le taux d'utilisation des prestations régulières d'assurance-emploi chez les prestataires des grands centres urbains et ceux des régions rurales, s'explique par le nombre de prestataires qui utilisent la totalité de leurs prestations. En 2005, année pour laquelle les plus récentes données sont disponibles, 34,0 % des prestataires réguliers dans les grands centres urbains ont utilisé toutes les semaines de prestations auxquelles ils avaient droit, alors que seulement 23,8 % des prestataires dans les régions rurales en ont fait autant.

On observe également des différences intéressantes dans la manière dont les travailleurs des grands centres urbains ont recours à l'assurance-emploi. À Montréal, par exemple, où les membres de la population active sont moins nombreux qu'à Toronto (dans une proportion de 32 %), il y avait 17,0 % de demandes de prestations régulières de plus en 2006-2007 (158 000 demandes comparativement à 135 000). Parmi les prestataires des six principales agglomérations urbaines, ceux de Montréal présentaient la plus faible moyenne d'heures d'emploi assurable et la plus forte moyenne de semaines d'admissibilité aux prestations. Les prestataires réguliers de Vancouver ont utilisé la plus forte proportion des semaines auxquelles ils avaient droit, soit 65,7 %, tandis que les prestataires d'Edmonton en ont utilisé 55,7 %, soit la plus faible proportion parmi les principales agglomérations urbaines du Canada. Les prestataires d'Edmonton ont touché les prestations hebdomadaires moyennes les plus élevées (368 $), et ceux de Montréal, les plus faibles (322 $).

II. Promouvoir la participation à la vie active

Certaines composantes du régime visent à renforcer le lien entre l'effort de travail et le versement de prestations. Même si plusieurs composantes du régime encouragent la participation à la vie active, l'analyse présentée dans ce chapitre porte sur trois éléments précis : le dénominateur, le travail pendant une période de prestations et la disposition relative aux petites semaines.

1. Dénominateur

Le montant des prestations hebdomadaires versées à un prestataire se calcule en divisant les gains réalisés pendant les 26 semaines précédant l'établissement de la demande par le nombre de semaines travaillées par le prestataire pendant cette période. Afin d'encourager les prestataires à

Tableau 2

Statistiques clés – Principaux centres urbains, 2006–2007

	Taux de chômage moyen	Part de l'emploi total	Part des prestations régulières	Nombre moyen d'heures assurables	Période d'admissibilité moyenne (semaines)	% période d'admissibilité utilisée	Taux de prestatations hebdomadaires moyen
Montréal	8,0 %	11,3 %	11,9 %	1 381	31,2	59,5 %	322 $
Ottawa	5,1 %	2,9 %	1,3 %	1 458	27,1	59,9 %	343 $
Toronto	6,5 %	17,0 %	10,2 %	1 495	30,0	61,8 %	340 $
Calgary	3,2 %	4,0 %	1,2 %	1 513	28,4	58,0 %	363 $
Edmonton	3,8 %	3,4 %	1,5 %	1 494	28,0	55,7 %	368 $
Vancouver	4,2 %	7,2 %	3,4 %	1 432	26,7	65,7 %	328 $

[32] Statistique Canada, « Travailleurs ruraux et urbains en situation de faible de revenu », *Le Quotidien*, le lundi 14 janvier 2008.

accumuler le plus d'heures de travail possible, on applique un dénominateur minimal qui comporte deux semaines de plus que le nombre minimal de semaines de travail requis pour être admissible aux prestations. Ainsi, si le prestataire vit dans une région où le taux de chômage est de 9,5 %, les gains réalisés sur la période de base de 26 semaines seront divisés par la plus longue des périodes suivantes : 18 semaines ou le nombre de semaines pendant lesquelles le prestataire a réalisé des gains. Les prestataires sont ainsi fortement incités à conserver leur emploi pendant quelques semaines de plus pour éviter que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites.

Depuis octobre 2005, un projet pilote mis en place dans les régions à taux de chômage élevé a modifié l'application du dénominateur pour les prestataires de ces régions. Le projet pilote des 14 meilleures semaines vise à évaluer les effets du calcul des prestations hebdomadaires en se fondant sur les 14 semaines pendant lesquelles les gains du prestataire ont été les plus élevés au cours des 52 semaines précédant sa demande de prestations.

En 2006-2007, 38,1 % de toutes les demandes de prestations régulières ont été établies dans les régions visées par ce projet. Le précédent rapport a souligné le fait que, proportionnellement, le dénominateur touchait plus de prestataires dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les autres provinces. Depuis octobre 2005, le projet pilote a considérablement réduit la proportion des demandes régulières auxquelles s'applique le dénominateur. En 2006-2007, ce dernier ne s'appliquait qu'à 2,4 % des demandes de prestations régulières dans les régions non visées par le projet. Les données administratives indiquent que sans la mise en place de ce projet pilote, le dénominateur aurait touché 4,8 % des demandes de prestations régulières présentées dans les régions visées par le projet.

2. Travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations vise à encourager la participation à la vie active en permettant aux prestataires d'accepter le travail disponible sans être pénalisés. Les prestataires peuvent gagner 25 % de leur taux de prestations hebdomadaires ou 50 $, selon le montant le plus élevé, sans que le montant de leurs prestations hebdomadaires ne soit réduit. Les revenus d'emploi dépassant le seuil des gains admissibles sont déduits intégralement des prestations hebdomadaires. Si les prestations hebdomadaires sont réduites à zéro, il est possible de reporter cette semaine de prestations à un autre moment pendant la période de prestations. Un projet pilote, mis en place en décembre 2005 dans les régions où le taux de chômage est élevé, examine l'incidence de l'augmentation du seuil des gains admissibles à 40 % du taux de prestations ou 75 $, selon le montant le plus élevé.

En 2005-2006, dans les régions exclues du projet pilote, 48,7 % des demandes de prestations régulières incluaient du travail pendant la période de prestations, soit une proportion légèrement plus faible qu'en 2004-2005 (49,4 %). Pendant cette même période, dans les régions visées par le projet pilote, la proportion des demandes incluant du travail pendant la période de prestations a connu une légère hausse, passant de 64,3 % en 2004-2005 à 65,5 % en 2005-2006.

Pour garantir la validité des comparaisons entre les années, le reste de la présente section ne porte que sur les régions exclues du projet pilote. Tel qu'il a été mentionné dans le précédent rapport, les prestataires fréquents étaient surreprésentés dans le groupe des prestataires qui travaillait pendant leur période de prestations. En 2005-2006, les prestataires fréquents représentaient 26,9 % des prestataires réguliers, mais 31,8 % de ceux qui ont travaillé pendant leur période de prestations. Les prestataires qui en étaient à leur première demande étaient plutôt sous-représentés dans le groupe des prestataires ayant travaillé pendant leur période de prestations (38,7 % des demandes de prestations régulières et 32,9 % des prestataires ayant travaillé pendant leur période de prestations).

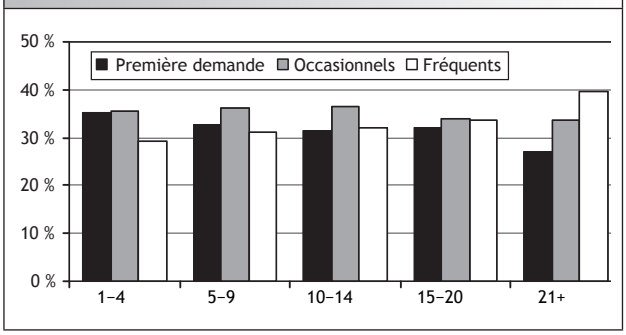
En 2005-2006, 63,2 % des semaines travaillées pendant une période de prestations ont réduit à zéro la prestation payable pour la semaine visée et maintenu la semaine d'admissibilité aux prestations. L'utilisation de la disposition relative au travail pendant une période de prestations varie selon le recours antérieur au régime par le prestataire. Chez ceux qui en étaient à leur première demande, seuls 47 % des semaines travaillées ont mené à un report de la semaine visée, tandis que 77,2 % des semaines travaillées par les prestataires fréquents ont réduit à zéro les prestations de la semaine concernée.

Les prestataires qui ont présenté leur première demande de prestations étaient plus susceptibles d'accepter du travail qui réduisait partiellement le montant de leurs prestations. En 2005-2006, près de 40 % des semaines travaillées par ces prestataires ont réduit les prestations versées, contre 17,0 % seulement dans le cas des prestataires fréquents.

Les prestataires fréquents avaient tendance à travailler plus longtemps pendant leur période de prestations que les prestataires occasionnels ou que ceux qui présentaient une première demande (graphique 14). En 2005-2006, les prestataires fréquents représentaient 29,3 % de ceux qui avaient travaillé de 1 à 4 semaines pendant la période de prestations, et 39,5 % des prestataires qui avaient travaillé pendant au moins 21 semaines.

Graphique 14

Proportion de prestataires selon le nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations (2005-2006)



3. Petites semaines

La disposition relative aux petites semaines incite également les personnes à accepter tout travail disponible. Cette disposition exclut du calcul des prestations les semaines de travail pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 dollars, à condition que le nombre de semaines de travail soit supérieur au dénominateur minimal. Il convient de noter qu'à compter de novembre 2005, la disposition relative aux petites semaines ne s'appliquait pas dans les 23 régions de l'assurance-emploi visées par le projet pilote des 14 meilleures semaines. En conséquence, l'analyse qui suit est fondée sur les 35 autres régions de l'assurance-emploi.

En 2006-2007, 123 819 demandes (soit 10,6 % de l'ensemble des demandes) ont bénéficié de la disposition relative aux petites semaines, ce qui représente une légère baisse par rapport à l'année précédente.

Comme il a été mentionné dans le précédent rapport, la disposition relative aux petites semaines est particulièrement avantageuse pour les jeunes, les femmes et les prestataires qui présentent leur première demande. En 2006-2007, 15,1 % de toutes les demandes présentées par les jeunes ont bénéficié de la disposition relative aux petites semaines, ce qui a également été le cas pour 9,9 % des demandes présentées par les travailleurs âgés.

Parmi tous les prestataires qui ont présenté une première demande, 11,6 % ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées en raison de la disposition relative aux petites semaines, laquelle n'a touché que 7,8 % des prestataires fréquents. La proportion des demandes qui se sont traduites par des prestations hebdomadaires plus élevées en raison de la disposition relative aux petites semaines, était deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes (14,2 % contre 7,1 %).

En 2006-2007, les prestataires auxquels s'appliquait la disposition relative aux petites semaines ont reçu, en moyenne, 10 dollars de plus par semaine que ce qu'ils auraient touché en l'absence de cette disposition. Sans cette disposition, le taux de prestations hebdomadaire moyen pour les demandes comprenant des semaines réduites aurait été de 231 dollars au lieu de 241 dollars. Puisque les demandes comprenant des petites semaines portaient sur 20,1 semaines en moyenne, les prestataires visés ont reçu 200 dollars de plus, ce qui correspond à près d'une semaine additionnelle de prestations.

4. Projets pilotes

Quatre projets pilotes étaient en vigueur pendant la période de référence 2006-2007. Ces projets permettent au gouvernement de mettre à l'essai d'éventuelles améliorations aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* avant d'envisager des changements permanents. Les projets pilotes de l'assurance-emploi mis en place dans les régions à fort taux de chômage fournissent de précieuses données sur les effets des changements apportés au régime dans les marchés du travail où l'assurance-emploi joue un rôle particulièrement important. Dans les régions où le taux de chômage est élevé, les projets pilotes actuels sont liés à la prolongation de la période de prestations d'assurance-emploi, au travail pendant une période de prestations, aux nouveaux venus et aux personnes qui réintègrent le marché du travail, ainsi qu'au calcul du taux de prestations. L'ensemble de ces projets pilotes facilite l'accès aux prestations d'assurance-emploi et en augmente le montant dans les régions frappées par de forts taux de chômage, tout en encourageant la participation au marché du travail. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* feront état des résultats des analyses de ces projets pilotes.

III. Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien

L'évaluation des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) est requise en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) bilatérales. Toutes les EDMT prévoient l'utilisation d'une double approche constituée d'une évaluation formative et d'une évaluation sommative. L'évaluation formative examine les questions liées à la conception, à la prestation et à la mise en œuvre des programmes, alors que l'évaluation sommative est menée pour déterminer les incidences nettes des programmes et la mesure dans laquelle ils atteignent leurs objectifs, demeurent pertinents par rapport aux priorités du gouvernement et sont rentables.

1. Conception des évaluations

À sa base, la méthode d'évaluation sommative repose sur les données des sondages menés auprès des participants, sur les dossiers de l'assurance-emploi et de l'aide sociale, de même que sur les données sur l'impôt sur le revenu de l'Agence du revenu du Canada (ARC) dans certains territoires et certaines provinces. Les évaluations mesurent les répercussions nettes (résultats attribuables aux programmes) en comparant les expériences des participants avant et après les programmes avec celles de personnes n'ayant pas participé aux programmes. En mesurant les incidences nettes, les évaluations tiennent compte des dates de début et de fin de la participation[33] au programme, puis présentent les résultats d'après la principale PEMS à laquelle les participants ont eu recours.

2. État des évaluations sommatives

Des évaluations formatives ont été menées pour toutes les provinces et tous les territoires entre 1999 et 2002. Les évaluations sommatives sont en cours, et des résultats sont disponibles pour sept provinces et territoires (Colombie-Britannique, Alberta, Ontario[34], Québec, Nunavut, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouveau-Brunswick) qui représentent la plus grande partie des investissements du gouvernement fédéral dans les mesures actives d'emploi. Les rapports du Québec (2003 et 2005) et celui de la Colombie-Britannique (2006) ont été publiés. La publication des rapports du Nunavut et de Terre-Neuve-et-Labrador est prévue pour le début de 2008.

Les évaluations sommatives de la Saskatchewan, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon ont beaucoup avancé. Les résultats préliminaires devraient être dévoilés au printemps 2008. Les résultats de l'évaluation sommative du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest sont attendus pour le printemps 2009.

3. Principales conclusions

Les résultats sommaires qui suivent reposent sur les incidences nettes relevées dans six des sept[35] évaluations sommatives terminées (Colombie-Britannique, Alberta, Ontario, Québec, Terre-Neuve-et-Labrador et Nouveau-Brunswick). Pour situer les conclusions des évaluations du Canada dans un contexte plus large, nous présentons aussi un bref aperçu des résultats tirés d'évaluations internationales portant sur les mesures actives mises en œuvre dans d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le tableau 3 examine quatre indicateurs de rendement clés – emploi, rémunération, recours aux prestations d'assurance-emploi et à l'aide sociale – selon le type de client et de programme. Les résultats de l'évaluation pour chaque province et territoire sont abordés de la même façon dans le tableau récapitulatif. Aucun poids particulier n'a été assigné en fonction de la taille de la clientèle ou du niveau des dépenses liées aux PEMS dans chaque secteur de compétence.

[33] Dans le cadre des évaluations sommatives, une unité d'analyse appelée équivalent de plan d'action (EPA), qui repose sur des données administratives, est utilisée. Cette unité d'analyse est définie comme étant soit une intervention unique, soit une série d'interventions qui s'étalent sur moins de six mois d'intervalle (quatre mois au Québec).

[34] L'Ontario a récemment signé une EDMT de transfert pour l'exécution des PEMS. L'entente est entrée en vigueur le 1er janvier 2007.

[35] Cette analyse porte sur les évaluations dont les incidences nettes des PEMS ont été mesurées. Au Nunavut, on a combiné les évaluations formatives et sommatives; cependant, les contraintes méthodologiques n'ont pas permis de mesurer les incidences nettes.

4. Principales tendances

D'après les estimations des incidences nettes connues à ce jour, les PEMS semblent avoir de modestes effets positifs pour les participants, bien que ces résultats varient d'une administration à l'autre. Dans leur ensemble, les résultats des évaluations semblent indiquer que :

- le Développement des compétences (DC) a constitué la forme d'intervention la plus efficace pour les clients actifs, notamment pour ce qui est de la hausse de la rémunération. Le DC a également eu pour effet d'accroître l'emploi et de diminuer le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale chez ces clients;
- Les SSC ont constitué la forme d'intervention la plus efficace pour les anciens prestataires, en augmentant notamment l'emploi et la rémunération et en diminuant le recours à l'aide sociale. Étant donné que ces clients pouvaient avoir quitté le marché du travail depuis quelque temps, l'expérience de travail pratique que leur offrait cette intervention pouvait être particulièrement pertinente pour eux.
- Le TI a constitué une forme d'intervention efficace autant pour les anciens prestataires que pour les clients actifs, en ayant pour effet d'augmentant l'emploi et de diminuer le recours à l'assurance-emploi [36].

Le résumé des résultats pour chaque type de prestation d'emploi semble également indiquer que :

- la participation aux SSC et au TI était plus susceptible de se traduire par des perspectives d'emploi plus nombreuses que la participation à d'autres PEMS;

Tableau 3

Récapitulatif des impacts des PEMS

INDICATEUR	TYPE DE CLIENT							
	PRESTATAIRES ACTIFS				ANCIENS PRESTATAIRES			
	Type de programme [37]				Type de programme			
	DC	SSC	PCE	TI	DC	SSC	PCE	TI
Emploi	Quelques impacts positifs	Quelques impacts positifs	Résultats non significatifs	Impacts surtout positifs	Résultats mixtes	Impacts surtout positifs	Résultats non significatifs pour la plupart	Impacts surtout positifs
Rémunération	Impacts surtout positifs	Quelques impacts positifs	Résultats mixtes	Quelques impacts négatifs	Résultats mixtes	Impacts surtout positifs	Impacts surtout négatifs	Résultats mixtes
Recours à l'assurance-emploi	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.-e.)	Résultats mixtes	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.-e.)	Impacts positifs (diminution du recours à l'a.-e.)	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.-e.)	Impacts surtout négatifs (augmen-tation du recours à l'a.-e.)	Résultats mixtes	Quelques impacts surtout positifs (une diminution du recours à l'a.-e.)
Recours à l'aide sociale	Impacts surtout positifs (une diminution du recours à l'a. s.)	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a. s.)	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a. s.)	Résultats mixtes	Résultats non significatifs	Impacts surtout positifs (une diminution du recours à l'a. s.)	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a. s.)	Quelques impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a. s.)

[36] Les participants au TI ne cotisent pas à l'assurance-emploi et n'ont donc pas droit aux prestations. De plus, bien que les résultats des évaluations semblent indiquer que les participants au TI ont travaillé un plus grand nombre d'heures, cette augmentation ne s'est pas traduite pour autant par une hausse de la rémunération. Ceci n'est pas surprenant compte tenu de la longue période qui doit souvent s'écouler avant qu'une activité commerciale ne devienne stable et produise des revenus.

[37] Pour une vue d'ensemble et une description des programmes liés aux PEMS, veuillez consulter le chapitre 3 et l'annexe 3. Dans le tableau 3, les noms des programmes sont abrégés de la façon suivante : Développement des compétences (DC), Subventions salariales ciblées (SSC), Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et Travail indépendant (TI).

Notes sur le tableau 3

Impacts positifs	Toutes les estimations d'incidences nettes sont positives et statistiquement significatives d'après les résultats dans six administrations.
Impacts surtout positifs	Incidences nettes positives et statistiquement significatives dans la majorité des administrations (trois ou plus).
Quelques impacts positifs	Une ou deux administrations affichent des incidences nettes positives et statistiquement significatives; toutes les autres administrations présentent des résultats non significatifs.
Résultats mixtes	Il n'y a aucune tendance dominante : c'est un mélange d'incidences nettes positives et statistiquement significatives, d'incidences nettes négatives et statistiquement significatives et de résultats non significatifs.
Impacts surtout négatifs	Incidences nettes négatives et statistiquement significatives dans la majorité des administrations (trois ou plus).
Quelques impacts négatifs	Une ou deux administrations affichent des incidences nettes négatives et statistiquement significatives; toutes les autres administrations présentent des résultats non significatifs.
Impacts non significatifs pour la plupart	La majorité des administrations (trois ou plus) affichent des résultats non significatifs; une seule présente une incidence nette négative.
Résultats non significatifs	Toutes les évaluations affichent des résultats non significatifs sur le plan statistique. Des programmes ont pu produire certains impacts, mais de façon non significative selon l'échantillon analysé. La petite taille de certains échantillons a pu avoir un effet sur les estimations des incidences, surtout pour les anciens prestataires ayant participé aux programmes du Travail indépendant (TI), des Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et des Subventions salariales ciblées (SSC). De petites tailles d'échantillon reflètent le faible nombre de participants à un programme de PEMS particulier.

- la participation au DC et aux SSC était plus susceptible d'aboutir à une hausse de la rémunération;
- la participation au DC et au TI était plus susceptible d'aboutir à une baisse du recours à l'assurance-emploi;
- la participation aux PCE et aux SSC était plus susceptible d'aboutir à une baisse du recours à l'aide sociale.

5. Conclusions selon le type d'intervention

Les résultats découlant des quatre types de prestations d'emploi et d'une mesure de soutien sont résumés ci-dessous.

5.1 Développement des compétences (DC)

Les clients actifs ont obtenu des résultats positifs, la majorité des provinces et des territoires ayant signalé des augmentations au chapitre de la rémunération. Pour ces clients, certaines incidences positives ont également été observées à l'égard de l'emploi et du recours à l'assurance-emploi, alors que les résultats étaient surtout positifs en ce qui a trait au recours à l'aide sociale. Ces acquis doivent toutefois persister pendant plusieurs années pour que le programme soit jugé rentable du point de vue des coûts et des avantages.

Les résultats obtenus par les anciens prestataires ayant participé au DC étaient mixtes pour ce qui est de la rémunération et de l'emploi, et quelques incidences positives ont été relevées à l'égard du recours à l'assurance-emploi. Dans l'ensemble, les participants au DC se sont dits hautement satisfaits, peut-être en raison du fait que le programme s'attache à satisfaire les besoins individuels des clients.

5.2 Subventions salariales ciblées (SSC)

Chez les anciens prestataires, les SSC ont eu des impacts surtout positifs à l'égard de l'emploi, de la rémunération et du recours à l'aide sociale. La hausse du recours à l'assurance-emploi a constitué la seule exception de ce bilan positif. Cette tendance était moins marquée chez les clients actifs, qui affichaient certains résultats positifs au niveau de l'emploi, de la rémunération et du recours à l'aide sociale, et des résultats mixtes pour ce qui est du recours à l'assurance-emploi. Les heures travaillées aux termes de ce programme sont assurables, ce qui accroît l'admissibilité des participants en prévision d'une prochaine demande de prestations d'assurance-emploi. Dans certains cas, les employeurs ont retenu les services des participants aux SSC après que la subvention du programme a pris fin, ce qui constitue en soi un indicateur positif du renforcement des liens avec le marché du travail et du potentiel du programme de satisfaire les besoins de l'employeur.

5.3 Programme d'aide au Travail indépendant (TI)

Le TI semble avoir été efficace pour certains indicateurs, affichant des impacts surtout positifs sur l'emploi et la diminution du recours à l'assurance-emploi à la fois chez les anciens prestataires et les clients actifs. Quant au recours à l'aide sociale, les anciens prestataires ont signalé quelques impacts positifs, tandis que les résultats des clients actifs étaient mixtes. Aucun de ces deux groupes de clients n'a fait état d'une amélioration au chapitre de la rémunération. Bien que l'on ait observé une diminution du recours à l'assurance-emploi, les participants au TI ne cotisent pas au régime et n'ont donc pas droit aux prestations. Les participants au TI ont fait état de résultats positifs à l'égard de l'acquisition de compétences et du niveau de satisfaction. Les évaluations n'ont pas tenu compte des questions relatives à la viabilité à long terme des entreprises et aux coûts d'option liés à leur création.

5.4 Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Les résultats relatifs à la participation aux PCE ne reflètent aucune tendance dominante. Quelques impacts positifs ont été mentionnés pour les clients actifs, qui ont diminué leur recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale, mais les résultats au chapitre de l'emploi et de la rémunération ont été non significatifs et mixtes. Les anciens prestataires ont signalé des impacts positifs sur le recours à l'aide sociale seulement. Quant aux autres indicateurs (l'emploi, la rémunération et le recours à l'assurance-emploi), les anciens prestataires ont mentionné que les résultats étaient, dans l'ordre, non significatifs pour la plupart, surtout négatifs et mixtes.

5.5 Services d'aide à l'emploi (SAE)

Les Services d'aide à l'emploi sont généralement de courte durée et relativement peu coûteux. Ils sont souvent combinés à d'autres interventions plus importantes. Les impacts des SAE n'ont pas été mesurés pour les clients qui n'ont eu recours qu'à ce type de programme. Les clients des SAE se sont dits très satisfaits, prêts à occuper un emploi et intéressés à poursuivre une formation.

6. Autres résultats

Les évaluations sommatives font état d'un degré de satisfaction élevé chez les clients et des niveaux de compétences accrus à la suite d'une participation aux PEMS, ce qui suscite un intérêt à l'égard du perfectionnement des compétences. Quelques évaluations ont souligné la nécessité de mieux répondre aux exigences du marché du travail, notamment aux besoins des employeurs, et de mieux servir les clients dans les régions rurales et éloignées. Les évaluations ont aussi abordé la question de l'accès. Étant donné que l'admissibilité aux PEMS repose sur l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'accès est difficile pour certaines personnes, surtout celles qui ont une faible activité sur le marché du travail. Certaines évaluations ont également souligné les faibles taux de participation aux PEMS chez les travailleurs moins qualifiés et les personnes confrontées à des obstacles à la participation au marché du travail.

7. Comparaisons internationales

En 2001, l'OCDE[38] a recensé les conclusions des évaluations menées dans des pays membres de l'OCDE, afin d'examiner celles qui avaient fonctionné, celles qui n'avaient pas donné de résultats et le type de clientèle servie. L'examen a permis de conclure que les mesures actives d'emploi étaient limitées dans leur capacité de mettre fin au chômage élevé ou d'améliorer l'état déplorable du marché du travail.

En règle générale, les conclusions ont révélé que la plupart des programmes avaient des incidences nettes allant d'infimes à modestes, certaines interventions fonctionnant mieux que d'autres : les subventions privées d'aide à l'emploi ont été plus efficaces que les programmes publics de formation ou les initiatives directes de création d'emplois; les programmes publics de formation ont mieux fonctionné pour les femmes, ayant eu des résultats mitigés pour les hommes; les programmes d'aide au travail indépendant ont donné de bons résultats dans certains cas; et la création d'emplois dans le secteur public n'a pas aidé les chômeurs à décrocher un emploi régulier.

Les conclusions relatives aux PEMS ont permis de relever certaines similitudes par rapport aux conclusions internationales : les SSC donnent les meilleurs résultats, suivies du DC et du TI. Les PCE ont donné des résultats forts variés et, en l'absence d'une tendance manifeste, on n'a pas pu établir de comparaisons avec les conclusions internationales. Les diverses incidences relevées dans les évaluations sommatives des PEMS sont cohérentes avec ces conclusions malgré les différentes méthodes utilisées dans les autres pays.

[38] 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.

Les résultats mixtes des PEMS laissent croire que la situation du marché du travail local et les caractéristiques des clients peuvent avoir une incidence sur l'efficacité du programme. Cette théorie met en relief l'importance que revêt le fait d'adapter la gamme des programmes aux besoins locaux.

8. Plans d'action de gestion pour améliorer les résultats

Le plan d'action de gestion (PAG) fait partie intégrante des rapports d'évaluation de RHDSC. L'objectif principal du PAG est de démontrer comment les conclusions des évaluations contribueront à améliorer les politiques et les programmes. À cette fin, le plan permet de relever et de mettre en évidence les principales conclusions et d'établir un plan d'action. Les PAG relatifs aux évaluations des EDMT/PEMS sont élaborés par RHDSC et Service Canada, par la province ou le territoire où les programmes d'emploi sont mis en place, ou par les deux[39].

Les PAG qui ont été élaborés jusqu'ici énoncent des mesures concrètes pour donner suite aux conclusions des évaluations des EDMT/PEMS. Dans l'ensemble, ces mesures sont axées sur ce qui suit :

- améliorer l'accès aux programmes pour les clients;
- trouver des façons d'améliorer les résultats de certains groupes de clients suivant leur participation;
- examiner des moyens permettant de mieux répondre aux besoins des employeurs en matière de ressources humaines;
- accroître la souplesse des programmes pour répondre aux besoins locaux des marchés du travail;
- améliorer la mesure des résultats des programmes;
- accroître la pertinence des indicateurs de rendement.

Les travaux en cours, qui sont répartis entre les divers secteurs de responsabilité, permettent de déterminer et de mettre en œuvre des mesures concrètes et d'en faire le suivi. Service Canada et la Colombie-Britannique ont pris des mesures pour coordonner l'exécution des programmes afin d'éliminer le double emploi et le chevauchement. À titre d'exemple, on peut mentionner le travail conjoint des partenaires de l'EDMT visant à coordonner le programme « Skills Connect » de la Colombie-Britannique et les Services d'aide à l'emploi (SAE) de Service Canada afin de mieux répondre aux besoins des nouveaux immigrants. Le besoin d'une telle collaboration et le soutien qu'on lui accorde se reflètent dans la planification des priorités à l'échelon régional et local.

IV. L'assurance-emploi et le milieu de travail

1. Travail partagé

La disposition relative au Travail partagé vise à prévenir les mises à pied en répartissant le travail parmi les employés d'une entreprise. Le Travail partagé offre un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui sont prêts à faire une semaine de travail temporairement réduite lorsque survient une baisse du niveau d'activité habituel de l'entreprise, qui échappe à la maîtrise de l'employeur.

Tel que mentionné dans le rapport précédent, le programme de Travail partagé s'est révélé utile pour soutenir les entreprises et les employeurs lorsque le marché connaît des perturbations inattendues. Les entreprises en profitent en conservant des employés qualifiés, ce qui réduit les coûts d'embauche et de formation à long terme. Les employés participants éprouvent moins de stress et de difficultés que les chômeurs faisant partie des groupes témoins.

En 2006-2007, on estimait à 1 982 le nombre de mises à pied temporaires qui ont pu être évitées grâce à la disposition du Travail partagé[40]. Toutefois, il est possible que certaines de ces mises à pied évitées se soient produites une fois que l'entente a pris fin. Dans le contexte d'une économie relativement forte et des faibles taux de chômage, le recours à la disposition relative au Travail partagé a décliné et le nombre de mises à pied évitées a diminué de 35,9 % (graphique 15)[41].

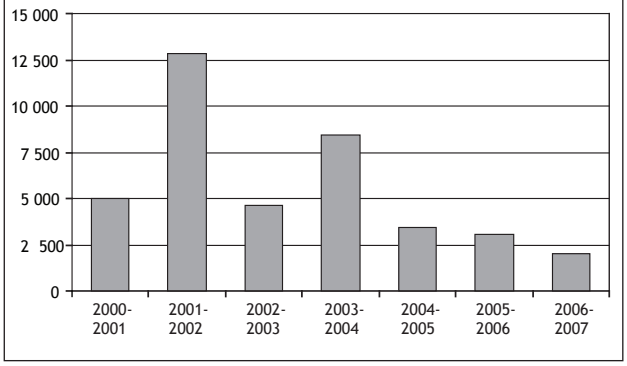
Ces dernières années, le secteur de l'industrie manufacturière a été le principal utilisateur du programme de Travail partagé. En 2006-2007, 76,6 % de toutes les nouvelles demandes de prestations pour travail partagé émanaient de ce secteur d'activité (comme l'indique le chapitre 2), alors que celui-ci n'emploie que 12,7 % de la main-d'œuvre totale (comme l'indique le chapitre 1).

[39] Au Québec, la responsabilité exclusive des évaluations incombe à la province, qui n'est pas tenue d'élaborer un PAG.
[40] Il s'agit de données provisoires pouvant faire l'objet d'une révision.
[41] RHDSC, *Usage of the Work Sharing Program, 1990/91 to 2006/07*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *h*.

La forte concentration d'entreprises manufacturières au Québec et en Ontario explique en partie pourquoi les travailleurs de ces deux provinces représentaient une proportion si importante des participants au programme de Travail partagé.

Graphique 15

Mises à pied temporaires évitées grâce au Travail partagé



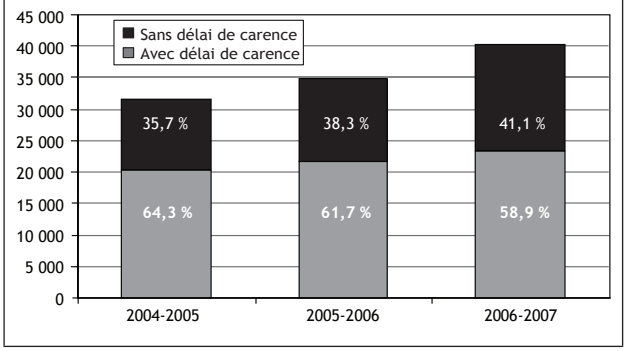
2. Apprentis

Les programmes d'apprentissage permettent aux travailleurs d'acquérir, au cours de séances de formation courtes, mais fréquentes, de nouvelles compétences qui sont immédiatement applicables à leur travail. Cette approche aide les entreprises à demeurer compétitives. Le régime d'assurance-emploi facilite l'accès à l'apprentissage en versant aux apprentis inscrits à un programme approuvé des prestations pour les périodes pendant lesquelles ils doivent suivre leur formation en classe. Les apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils s'absentent de leur travail pour recevoir une formation ne doivent observer qu'un seul délai de carence de deux semaines par programme d'apprentissage, même si leur formation comporte plusieurs modules distincts.

En 2006-2007, 39 760 demandes de prestations d'apprentis ont été présentées, ce qui représente une hausse de 13,7 % par rapport à la période de référence précédente. De ce nombre, 16 350 (41,1 %) n'étaient pas assujetties à un délai de carence. Il s'agit d'une légère hausse par rapport à la période de référence précédente (graphique 16), qui s'est d'ailleurs révélée constante depuis 2002, lorsque la règle concernant le délai de carence pour les apprentis a été modifiée. La presque totalité des prestataires apprentis étaient âgés de moins de 45 ans, et la moitié d'entre eux

Graphique 16

Nombre de demandes de prestations d'apprentis



environ avaient moins de 25 ans. Les hommes comptaient pour 96,3 % de toutes les demandes de prestations d'apprentis en 2006-2007 (soit 38 280 demandes).

Depuis 2000-2001, le nombre de demandes d'assurance-emploi présentées par des apprentis a augmenté de plus de 35,7 %. La plupart de ces demandes proviennent des secteurs manufacturier et de la construction (proportion globale de 63,3 %). Durant cette période, 84,8 % des demandes de prestations d'apprentis ont été présentées en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique.

Le total des prestations versées aux apprentis a atteint 127,0 millions de dollars en 2006-2007, soit une hausse de plus de 21 % par rapport à la période de référence précédente. Les apprentis touchent des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées que celles des prestataires réguliers (372 dollars contre 335 dollars). En outre, 53,0 % des apprentis ont touché des prestations hebdomadaires maximales, comparativement à 41,0 % de tous les prestataires réguliers.

Étant donné que la recherche et le développement évoluent rapidement, le perfectionnement des compétences est essentiel pour aider les entreprises canadiennes à demeurer concurrentielles. L'assurance-emploi soutient les chômeurs qui prennent part à une formation en vue d'améliorer leurs compétences et leur employabilité. Une étude de RHDSC[42] a révélé qu'une forte proportion de chômeurs suivent une formation lorsqu'ils sont sans travail (12,7 %). Ce même rapport précise que les travailleurs qui participent à une formation pendant leur période de chômage sont plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi. Un tiers des chômeurs qui participent à une formation suivent des cours professionnels et techniques.

[42] RHDSC, *Training While Unemployed*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *i*.

Selon un rapport publié par le Conseil canadien sur l'apprentissage[43], les pénuries de main-d'œuvre sont plus prononcées dans les métiers hautement spécialisés, comme les métiers mécaniques et la construction, mais elles se feront sentir de plus en plus dans d'autres activités professionnelles en raison du vieillissement de la main-d'œuvre et de la diminution du nombre de stagiaires qui mènent à terme un programme d'apprentissage. Certains stagiaires pourraient abandonner leur apprentissage en raison des coûts qu'ils doivent assumer lorsqu'ils prennent congé pour suivre leur formation[44].

3. Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme de réduction du taux de cotisation réduit les cotisations d'assurance-emploi des employeurs si 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. Pour être admissibles, les employeurs doivent faire la preuve que la part des employés visée par la réduction du taux de cotisation retourne aux travailleurs. Des cotisations réduites s'appliquent à environ 60 % de tous les gains assurables au Canada.

De 1995 à 2006, le nombre d'employés couverts par un régime d'assurance-invalidité à court terme offert par l'employeur a augmenté d'environ 600 000 (+11,8 %), pour atteindre 5,77 millions d'employés. Toutefois, le nombre d'employeurs participant[45] au programme (32 398 employeurs à l'heure actuelle) est en recul, sans doute en raison des fusions et des regroupements d'entreprises. Le montant total des réductions du taux de cotisation s'est accru entre 2005 et 2006, passant de 604 millions de dollars à 649 millions de dollars[46].

V. L'assurance-emploi et l'économie

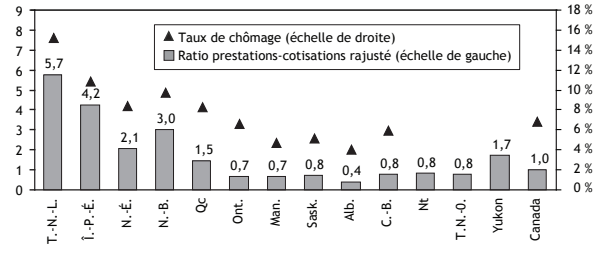
1. Répartition du revenu

Comme il a été mentionné dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation*, l'assurance-emploi permet, dans une certaine mesure, de redistribuer les revenus des hauts salariés vers les personnes à revenu modeste, et ceux des provinces à faible taux de chômage vers les provinces à fort taux de chômage.

Afin de mesurer cette redistribution, le total des cotisations perçues est comparé aux prestations régulières versées. Le ratio ainsi obtenu est alors rajusté pour être égal à 1,0[47]. Si le ratio rajusté est supérieur à 1,0, cela signifie que la somme des prestations reçues par la province ou le territoire a été relativement supérieure à la somme des cotisations payées, alors qu'un ratio inférieur à 1,0 indique un recours relativement limité à l'assurance-emploi. Comme on peut le voir dans le graphique 17, le ratio rajusté des provinces atlantiques et du Québec était largement supérieur à 1,0 tandis que celui de l'Ontario et des provinces de l'Ouest est demeuré faible.

Graphique 17

Ratio prestations-cotisations rajusté (prestations régulières), 2005 (Canada = 1,0)



Sources : Agence du revenu du Canada, T4 de 2005 avec revenus d'emploi; données administratives de l'assurance-emploi; Enquête sur la population active

[43] Conseil Canadien sur l'apprentissage, *L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif – Un avenir incertain*, Ottawa, décembre 2006.

[44] Andrew Sharpe et James Gibson, *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, Centre d'étude des niveaux de vie, Ottawa, septembrer 2005.

[45] Établi en fonction du numéro d'entreprise des employeurs qu'utilise l'Agence du revenu du Canada pour administrer la réduction du taux de cotisation. Un employeur peut avoir plusieurs numéros d'entreprise.

[46] RHDSC, *Rapport de l'actuaire en chef relativement aux taux de réduction de la cotisation à l'assurance-emploi à l'égard des régimes enregistrés d'assurance-salaire*, RHDSC, Bureau de l'actuaire en chef, Ottawa, 2007.

[47] En l'absence de ce rajustement, le ratio pour le Canada serait inférieur à 1,0, surtout parce que le numérateur ne représente que les prestations régulières et qu'il ne comprend pas les autres paiements d'assurance-emploi. Les provinces et les territoires sont déterminés par l'emplacement de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et par l'emplacement du prestataire, pour ce qui est des prestations.

En 2005, les secteurs d'activité fortement caractérisés par l'emploi saisonnier affichaient toujours un ratio rajusté supérieur à 1,0. Les secteurs de l'agriculture, de la pêche et de l'exploitation forestière, de même que ceux de la construction, des arts et des loisirs ont continué de présenter un ratio rajusté élevé. L'annexe 2.17 renferme des renseignements détaillés sur les cotisations et les prestations régulières par province et par secteur d'activité.

D'après les ratios prestations-cotisations rajustés pour les prestations régulières, les hommes, les jeunes et les travailleurs âgés étaient tous des bénéficiaires nets. Les travailleurs d'âge intermédiaire (de 25 à 44 ans) avaient versé près de la moitié des cotisations d'assurance-emploi et touché la moitié du total des prestations régulières. Leur ratio prestations-cotisations rajusté était donc égal à 1,0 en 2005. Le ratio rajusté des hommes, qui était supérieur à 1,0 en 2004, est demeuré inchangé en 2005.

L'analyse qui précède ne tient compte que des prestations régulières. Si les prestations spéciales sont prises en compte, l'analyse des incidences de l'assurance-emploi sur la redistribution s'en trouve modifiée. En 2005, par exemple, si on incluait les prestations spéciales versées dans la comparaison avec les cotisations perçues, les femmes étaient des bénéficiaires nettes, tandis que le ratio prestations-cotisations rajusté des hommes était inférieur à 1,0. Tel que mentionné au chapitre 2, les femmes ont présenté 71,9 % des nouvelles demandes de prestations spéciales. Les travailleurs âgés, qui étaient des bénéficiaires nets au regard des seules prestations régulières, devenaient des cotisants nets si les prestations spéciales étaient également prises en compte, puisque ces travailleurs sont moins susceptibles de recevoir des prestations parentales ou de maternité.

Lorsque les prestations spéciales sont prises en compte dans l'analyse, il apparaît clairement que la redistribution de l'assurance-emploi est moins prononcée entre les provinces et les territoires et entre les secteurs d'activité.

2. Recherche d'emploi chez les chômeurs de longue durée

Un chômeur qui cherche un emploi depuis plus d'un an est considéré comme un chômeur « de longue durée ». Selon une étude de RHDSC[48], les activités de recherche d'emploi des chômeurs de longue durée sont semblables à celles des chômeurs qui le sont pour de plus courtes périodes. Les travailleurs âgés et moins instruits courent un plus grand risque de connaître des périodes de chômage de longue durée après une cessation d'emploi. Ce risque est également plus grand chez les femmes que chez les hommes.

La tendance au chômage de longue durée est proportionnellement plus faible au Canada que dans les autres pays de l'OCDE. Selon l'Enquête sur la population active, par rapport à l'ensemble des chômeurs, la proportion de personnes qui sont restées sans emploi pendant plus d'un an est demeurée stable entre 2001 et 2005, à 4,4 %[49]. De plus, selon l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), la tendance entre 1995 et 2003 semble montrer que les hommes courent un moins grand risque que les femmes de connaître des périodes de chômage de longue durée après une cessation d'emploi.

Les recherches démontrent que le fait de consacrer plus de temps chaque semaine à la recherche d'emploi peut réduire le risque d'être en chômage pendant plus d'un an. Les autres types d'activités, telles que la formation liée à l'emploi ou le recours aux Centres Service Canada, n'avaient aucune incidence significative sur le chômage de longue durée.

3. Mobilité de la main-d'œuvre

Selon les estimations de Statistique Canada sur la démographie, la mobilité de la main-d'œuvre a augmenté en 2006-2007. Durant cette période, les estimations préliminaires indiquent que près de 380 000 personnes ont déménagé d'une province à l'autre, ce qui représente une augmentation de 15,7 % par rapport à la période précédente[50]. L'Alberta (+55 000) et la Colombie-Britannique (+9 600) sont les deux seules provinces qui affichent des résultats positifs de migration nette. En 2006-2007, le nombre de personnes qui ont quitté la Saskatchewan était sensiblement le même que le nombre de personnes qui s'y sont installées, suivant l'année où la province a perdu 11 000 citoyens qui avaient décidé de migrer ailleurs. Toutes les autres provinces affichent un bilan négatif en ce qui a trait à la migration nette, plus particulièrement Terre-Neuve-et-Labrador, où la migration sortante nette représentait 0,8 % de la population totale.

[48] RHDSC, *Job Search by the Long-Term Unemployed*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *j*.

[49] Le chômage de longe durée se définit comme étant une période de chômage de 53 semaines ou plus, étant donné que l'admissibilité est basée sur l'emploi assurable des 52 semaines précédentes.

[50] Statistique Canada, *Estimations démographiques trimestrielles, Janvier à mars 2007, provisoires*, nº 91-002-XIE au catalogue.

Les résultats des recherches approfondies effectuées ces dernières années sur l'incidence du régime d'assurance-emploi sur la mobilité de la main-d'œuvre étaient discutables. Étant donné que l'accès aux prestations d'assurance-emploi et la durée de l'admissibilité sont déterminés par le taux de chômage régional courant, les recherches ont plus particulièrement porté sur l'incidence des écarts au niveau de l'accès et de l'admissibilité à l'assurance-emploi sur la propension d'une personne à déménager d'une région à l'autre. Selon une étude récente[51] ayant porté sur deux régions du Nouveau-Brunswick, les prestataires fréquents dans les régions à fort taux de chômage (où l'assurance-emploi était plus accessible, et la période de prestations, plus longue) étaient moins susceptibles de quitter leur région. Une recherche différente a toutefois abouti à la conclusion que les paramètres de l'assurance-emploi avaient des effets négligeables sur la mobilité des travailleurs, les décisions de ces derniers étant surtout motivées par les frais de déménagement, les différences de salaires et la situation familiale[52].

VI. Finances de l'assurance-emploi

1. Tendances au chapitre des contributions et des dépenses

Le régime d'assurance-emploi est entièrement financé par les cotisations que versent les employés et les employeurs sur les gains assurables, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA). Les cotisations des employeurs correspondent à 1,4 fois le taux de cotisation des employés. Les cotisations de base des employés, par tranche de 100 dollars de gains assurables, ont diminué chaque année et sont passées de 3,07 dollars en 1994 à 1,73 dollar en 2008, alors que les cotisations des employeurs sont passées de 4,30 dollars en 1994 à 2,42 dollars en 2008. L'effet de la baisse des cotisations sur les revenus a été compensé, en partie du moins, par un taux de participation généralement à la hausse, ce qui a augmenté le nombre total de personnes assurées cotisant au régime d'assurance-emploi, et par la hausse qu'a connue le MRA ces dernières années. De 39 000 dollars, le MRA est passé à 40 000 dollars en 2007, puis à 41 100 dollars en 2008.

En plus des variations annuelles dans les recettes de l'assurance-emploi, la composition des dépenses liées au régime a connu d'importants changements. Par exemple, en 2006-2007, les prestations spéciales représentaient une large part du total des prestations de revenu versées en vertu du régime d'assurance-emploi, ce qui n'était pas le cas avant 2000-2001, année où les prestations parentales ont été bonifiées. Les prestations spéciales représentaient plus de 30 % du total des prestations de revenu versées en 2006-2007, comparativement à moins de 20 % en 2000-2001.

2. Le Compte d'assurance-emploi

Le Compte d'assurance-emploi ne contient pas d'argent; il s'agit plutôt d'un mécanisme comptable permettant de suivre l'évolution des cotisations et des prestations. Depuis 1986, le Compte d'assurance-emploi a été consolidé dans les États financiers sommaires du Canada. En vertu de la Loi, les revenus sont crédités au Compte d'assurance-emploi et déposés au Trésor. De même, les dépenses du régime sont payées à partir du Trésor et débitées du compte. Par conséquent, tout excédent ou déficit annuel influe sur l'équilibre budgétaire du gouvernement, et est consigné dans les états financiers du surplus ou déficit global du gouvernement.

Des renseignements sur la situation du Compte d'assurance-emploi sont fournis chaque année dans le *Rapport ministériel sur le rendement* (RMR) de RHDSC. Le RMR 2006-2007 indiquait que le total des cotisations et des pénalités de l'assurance-emploi (17,165 milliards de dollars) dépassait de 1,351 milliard de dollars les dépenses liées à l'assurance-emploi (15,815 milliards de dollars) pour cet exercice financier. Si l'on inclut les intérêts théoriques de 2 milliards de dollars, le surplus cumulatif théorique du Compte d'assurance-emploi s'élevait à 54,1 milliards de dollars au 31 mars 2007[53].

L'analyse présentée plus tôt dans ce chapitre précisait que le Programme de réduction du taux de cotisation avait donné lieu à des réductions de 649 millions de dollars pour les employeurs participants en 2006. De plus, la réduction des cotisations au Québec, en raison du régime d'assurance parentale distinct de la province, représentait 786 millions de dollars en 2006. Ces réductions de cotisations se sont également traduites par une baisse des dépenses liées à l'assurance-emploi, étant donné que les demandes de prestations ont été moins nombreuses, ce qui a eu pour effet de réduire les prestations versées.

[51] RHDSC, *The Impact of EI Regional Boundary Revisions on Mobility and EI Receipt in New Brunswick*, Direction de l'évaluation, Ottawa, à paraître *k*.

[52] Kathleen Day et Stanley L. Winer, *Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canadian Case*, série de document de travail, nº 1605, Center for Economic Studies and Ifo Institute for Economic Research, Munich, Allemagne, novembre 2005.

[53] RHDSC, *Rapport sur le rendement 2006-2007*, Ottawa, novembre 2007, **http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2006-2007/inst/csd/csd00-fra.asp**.

Annexe 1 Statistiques clés du marché du travail

1.1 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

1.2 Emploi selon la province, le sexe et l'âge

1.3 Emploi selon l'industrie

1.4 Taux de chômage

1.5 Taux de chômage et emploi selon la scolarité

Annexe 1.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

	Juin 2005	Sept. 2005	Déc. 2005	Mars 2006	Juin 2006	Sept. 2006	Déc. 2006	Mars 2007
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	9,5	9,2	8,1	8,8	8,8	8,0	7,7	7,3
Terre-Neuve-et-Labrador	19,2	19,1	19,8	20,1	19,5	19,9	18,6	19,1
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	10,5	11,6	11,1	11,0	10,9	11,0	11,1	11,1
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse – Est	15,0	13,7	14,7	15,0	13,8	14,4	12,4	14,3
Nouvelle-Écosse – Ouest	8,8	8,5	9,4	9,4	9,1	9,7	9,8	8,8
Halifax	5,8	5,6	5,4	5,0	5,2	5,3	4,9	4,3
Nouveau-Brunswick								
Fredericton – Moncton – Saint John	6,0	7,4	7,8	7,4	6,6	6,2	6,1	5,4
Madawaska – Charlotte[1]	11,5	12,5	12,0	10,1	10,0	10,6	10,0	9,5
Restigouche – Albert	15,2	14,7	15,8	14,4	14,1	14,2	14,6	13,0
Québec								
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	18,3	18,0	17,1	18,1	20,2	17,6	18,7	17,4
Québec	5,7	7,0	5,2	5,3	4,3	4,7	6,1	5,6
Trois-Rivières	10,2	8,4	8,1	9,0	8,3	8,4	7,6	8,0
Québec – Centre-Sud	6,2	5,9	5,7	5,4	4,9	6,2	7,7	5,7
Sherbrooke	7,7	7,2	7,3	7,7	7,7	7,9	7,9	7,0
Montérégie	7,2	8,2	6,8	6,7	7,0	8,5	8,4	7,2
Montréal	8,3	8,4	9,1	9,7	8,9	8,3	8,0	7,5
Québec – Centre	9,2	8,9	8,4	7,7	8,9	9,3	8,3	9,2
Québec – Nord-Ouest	10,6	10,3	11,4	9,6	10,4	12,2	11,3	10,9
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord[1]	11,8	11,6	11,5	11,7	12,0	11,4	12,4	12,2
Hull	7,4	6,5	6,5	5,4	6,1	4,6	5,6	6,5
Chicoutimi – Jonquière	8,3	11,0	11,1	7,6	8,9	9,2	8,6	9,8
Ontario								
Ottawa	6,9	7,2	6,0	5,0	4,7	4,8	5,5	5,5
Ontario – Est	6,6	7,6	7,0	6,8	6,3	6,8	7,6	7,5
Kingston	6,2	7,1	5,2	5,7	6,9	6,9	5,2	4,9
Ontario – Centre	6,8	5,6	6,3	5,3	6,7	6,5	5,8	4,9
Oshawa	6,7	6,5	6,1	6,8	6,0	6,4	6,9	6,4
Toronto	7,5	7,1	6,5	6,7	6,4	6,3	6,9	6,5
Hamilton	4,9	5,3	6,1	5,8	5,4	6,1	6,4	6,3
St. Catharines	6,8	8,1	7,0	6,8	6,0	6,0	6,7	6,4
London	6,8	6,7	6,9	6,1	5,7	7,0	6,4	5,7
Niagara	8,5	8,7	8,7	8,5	7,9	8,0	7,7	8,5
Windsor	8,1	7,3	6,9	9,0	9,0	9,0	8,6	9,9
Kitchener	6,3	5,8	5,8	5,3	5,0	5,0	5,2	5,8
Huron	7,3	8,2	8,2	6,5	6,6	7,5	6,8	7,6
Ontario – Centre-Sud	4,3	4,9	5,1	5,1	4,9	4,7	4,5	5,2
Sudbury	7,3	7,7	8,2	7,6	7,7	6,9	7,1	6,0
Thunder Bay	7,4	7,1	6,4	7,0	7,9	8,3	7,2	6,7
Ontario – Nord	8,8	10,5	9,5	9,9	10,2	10,7	10,7	11,0

Annexe 1.1 *(suite)*

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

	Juin 2005	Sept. 2005	Déc. 2005	Mars 2006	Juin 2006	Sept. 2006	Déc. 2006	Mars 2007
Manitoba								
Winnipeg	5,2	5,1	4,6	4,4	4,8	4,3	4,5	4,9
Manitoba – Sud	6,3	4,8	5,3	5,8	4,4	4,9	4,7	4,3
Manitoba – Nord	23,5	24,5	23,1	23,3	24,9	25,8	25,7	26,6
Saskatchewan								
Regina	4,4	4,9	5,2	4,9	5,3	4,8	4,8	4,0
Saskatoon	4,6	4,6	5,4	5,5	5,0	5,0	3,2	3,8
Saskatchewan – Sud	6,8	6,6	7,3	5,9	6,1	6,9	6,1	6,0
Saskatchewan – Nord	14,2	14,8	15,2	15,7	15,0	13,6	14,4	13,9
Alberta								
Calgary	3,5	3,3	4,4	4,0	3,3	3,6	2,9	3,2
Edmonton	4,4	4,9	4,5	4,1	3,7	4,5	3,9	3,8
Alberta – Nord	6,5	7,1	6,9	7,4	8,0	8,6	7,7	7,9
Alberta – Sud	4,6	4,5	4,9	4,2	4,2	4,5	4,4	4,6
Colombie-Britannique								
C.-B. – Intérieur-Sud	6,8	6,9	6,6	6,3	6,2	7,2	6,7	6,4
Abbotsford	6,1	4,7	5,3	4,5	5,9	3,9	4,0	4,2
Vancouver	6,2	6,2	4,8	4,9	4,4	4,0	4,5	4,4
Victoria	5,4	4,1	5,0	4,7	5,2	3,8	4,4	3,8
C.-B. – Côte-Sud	8,4	8,1	7,5	6,6	5,7	6,5	6,7	6,5
C.-B. – Nord	10,0	8,8	9,9	9,1	8,2	8,5	9,9	8,0
Territoires[2]								
Yukon	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
CANADA	**7,3**	**7,3**	**7,1**	**7,0**	**6,7**	**6,8**	**6,8**	**6,6**

Source : Enquête sur la population active

1. Les taux de chômage pour ces régions ont été déterminés en utilisant une formule transitoire prévue par le *Règlement sur l'assurance-emploi*.
2. 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 1.2 ▪ Emploi selon la province, le sexe et l'âge

Emploi selon la province, le sexe et l'âge[1]

	Écart (%)	(milliers)							
	2005-2006 2006-2007	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001	1999-2000
TOTAL NATIONAL	**2,1**	**16 586,8**	**16 242,7**	**16 002,4**	**15 730,3**	**15 441,7**	**14 991,5**	**14 820,5**	**14 512,5**
Province									
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5	216,7	213,4	214,3	212,9	208,9	205,1	198,6	201,0
Île-du-Prince-Édouard	1,2	69,0	68,2	67,5	66,2	65,0	63,6	62,9	61,2
Nouvelle-Écosse	0,2	443,7	442,9	443,6	433,0	425,8	416,8	411,4	407,2
Nouveau-Brunswick	0,8	355,8	352,9	350,6	343,3	345,1	332,8	331,4	326,4
Québec	1,4	3 781,8	3 728,9	3 694,1	3 636,7	3 597,6	3 459,3	3 411,9	3 353,6
Ontario	1,5	6 519,3	6 424,1	6 328,9	6 237,6	6 093,8	5 939,3	5 853,7	5 683,6
Manitoba	1,3	589,0	581,6	578,1	571,7	568,7	556,3	553,8	544,0
Saskatchewan	3,0	496,9	482,4	482,7	475,9	472,1	458,8	470,8	474,3
Alberta	5,5	1 897,8	1 799,1	1 764,8	1 728,6	1 682,8	1 638,5	1 593,8	1 556,0
Colombie-Britannique	3,2	2 216,7	2 149,0	2 077,9	2 024,3	1 981,7	1 920,9	1 932,1	1 905,3
Sexe									
Hommes	1,5	8 764,7	8 632,0	8 509,4	8 370,2	8 247,2	8 046,2	7 995,5	7 857,6
Femmes	2,8	7 822,0	7 610,7	7 493,0	7 360,0	7 194,4	6 945,3	6 825,0	6 654,9
Âge									
Moins de 25 ans	2,3	2 547,6	2 490,6	2 470,4	2 440,3	2 424,6	2 332,7	2 308,4	2 215,8
25 à 54 ans	1,4	11 671,5	11 508,2	11 418,8	11 293,7	11 204,4	11 027,1	10 964,6	10 804,7
55 ans et plus	5,5	2 367,7	2 243,9	2 113,3	1 996,3	1 812,8	1 631,8	1 547,6	1 491,9

Source : Enquête sur la population active

1. Calculé à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées au cours des exercices.

Emploi selon l'industrie[1]

Industrie	Écart (%) 2005-2006 2006-2007	(milliers) 2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001	1999-2000
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	**2,1**	**16 586,8**	**16 242,7**	**16 002,4**	**15 730,3**	**15 441,7**	**14 991,5**	**14 820,5**	**14 512,5**
Industries productrices de biens	-0,1	3 992,1	3 998,0	4 002,0	3 931,0	3 915,4	3 771,5	3 820,3	3 776,3
Agriculture	-1,5	343,0	348,3	324,6	331,3	333,7	315,4	358,1	401,1
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	8,3	337,0	311,3	290,9	282,3	271,6	278,3	276,4	263,8
Services publics	-0,2	124,1	124,4	131,0	132,0	132,0	125,8	116,8	114,7
Construction	4,0	1 080,5	1 038,5	970,3	911,8	877,0	828,2	814,0	782,8
Fabrication	-3,1	2 107,7	2 175,5	2 285,0	2 273,6	2 301,2	2 223,8	2 255,1	2 213,9
Industries de services	2,9	12 594,7	12 244,7	12 000,5	11 799,3	11 526,3	11 220,0	11 000,2	10 736,1
Commerce	1,9	2 640,2	2 591,5	2 524,2	2 477,2	2 428,4	2 373,8	2 312,6	2 232,8
Transport et entreposage	0,7	805,8	799,9	791,1	796,7	771,2	766,4	774,9	750,3
Finance, assurances, immobilier et location	5,8	1 052,1	994,7	974,0	924,3	900,4	879,9	862,7	858,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,3	1 098,9	1 063,8	1 023,5	1 005,4	992,5	983,4	954,0	904,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	5,2	696,6	662,3	633,1	612,3	592,8	545,2	538,2	511,7
Services d'enseignement	3,0	1 163,8	1 129,4	1 044,2	1 028,1	1 014,7	990,5	969,2	978,1
Soins de santé et assistance sociale	4,3	1 810,3	1 734,9	1 735,5	1 694,9	1 640,2	1 550,4	1 522,2	1 459,0
Information, culture et loisirs	1,9	751,6	737,3	738,2	722,4	710,9	713,7	676,6	633,6
Hébergement et services de restauration	3,1	1 032,3	1 001,0	1 013,0	1 006,8	990,8	954,3	935,7	925,8
Autres services	1,9	706,4	693,5	697,9	707,4	694,8	669,6	680,4	708,6
Administration publique	0,1	836,8	836,3	826,0	823,7	789,7	792,8	773,6	773,0

Source : Enquête sur la population active

1. Calculé à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées au cours des exercices.

Annexe 1.4 ▪ Taux de chômage

Taux de chômage[1]

	Chômeurs (milliers)	Taux de chômage (%)							
	2006-2007	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001	1999-2000
TOTAL NATIONAL	**1 102,2**	**6,2**	**6,6**	**7,1**	**7,6**	**7,5**	**7,5**	**6,9**	**7,3**
Province									
Terre-Neuve-et-Labrador	36,9	14,5	15,4	15,5	16,3	16,6	16,3	16,4	17,0
Île-du-Prince-Édouard	8,4	10,8	11,1	11,0	10,9	11,6	12,3	12,0	13,3
Nouvelle-Écosse	37,9	7,9	8,2	8,8	9,2	9,4	9,8	9,2	9,4
Nouveau-Brunswick	32,1	8,3	9,6	9,7	10,2	10,0	11,0	10,4	9,8
Québec	322,5	7,9	8,3	8,4	9,1	8,5	8,9	8,5	9,0
Ontario	440,8	6,3	6,5	6,8	7,0	7,0	6,6	5,8	6,1
Manitoba	26,7	4,3	4,6	5,3	5,0	5,0	5,2	4,8	5,6
Saskatchewan	22,5	4,3	5,2	5,2	5,6	5,7	5,8	5,4	5,5
Alberta	68,2	3,5	3,8	4,3	5,0	5,3	4,7	5,0	5,5
Colombie-Britannique	106,1	4,6	5,4	6,9	8,0	8,2	8,2	7,1	7,9
Sexe									
Hommes	609,6	6,5	6,8	7,4	8,0	7,9	7,9	7,0	7,5
Femmes	492,5	5,9	6,4	6,8	7,2	7,1	7,0	6,7	7,1
Âge									
Moins de 25 ans	330,2	11,5	12,2	13,0	13,8	13,4	13,3	12,6	13,6
25 à 54 ans	644,2	5,2	5,6	6,0	6,4	6,4	6,4	5,8	6,2
55 ans et plus	127,8	5,1	5,1	5,5	5,8	5,8	5,7	5,2	5,2

Source : Enquête sur la population active

1. Calculé à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées au cours des exercices.

Taux de chômage et emploi selon la scolarité[1]

Scolarité	Taux de chômage (%) 2006-2007	Emploi Écart (%) 2005-2006 2006-2007	Emploi (milliers) 2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001	1999-2000
TOUS	**6,2**	**2,1**	**16 586,0**	**16 242,3**	**16 001,2**	**15 731,0**	**15 441,3**	**14 992,5**	**14 820,6**	**14 510,7**
Huit années et moins	12,6	-2,5	451,6	463,2	486,7	505,8	500,0	490,0	533,0	578,1
Études secondaires partielles	12,2	1,7	1 779,6	1 749,3	1 782,9	1 801,2	1 879,6	1 898,7	1 933,7	1 952,2
Études secondaires complétées	6,3	1,1	3 407,4	3 368,9	3 277,8	3 180,9	3 179,1	3 120,4	3 109,4	3 040,3
Études postsecondaires partielles	7,1	-3,4	1 334,9	1 381,6	1 557,3	1 579,1	1 480,6	1 392,4	1 449,3	1 380,5
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5,0	2,6	5 746,5	5 600,9	5 488,1	5 347,0	5 239,3	5 047,4	4 849,7	4 750,9
Grade universitaire	3,8	5,1	3 866,1	3 678,3	3 408,4	3 317,0	3 162,8	3 043,6	2 945,5	2 808,6

Source : Enquête sur la population active

1. Calculé à partir des moyennes annuelles des données non désaisonnalisées au cours des exercices.

Annexe 2 Tableaux des données sur les prestations de revenu

2.1 Total des prestations de revenu

2.2 Total des prestations de revenu par industries

2.3 Prestations régulières

2.4 Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

2.5 Prestations de pêcheur

2.6 Prestataires fréquents

2.7 Prestations spéciales

2.8 Prestations de maternité

2.9 Prestations parentales (parents biologiques)

2.10 Prestations parentales (parents adoptifs)

2.11 Prestations de maladie

2.12 Prestations de compassion

2.13 Supplément familial

2.14 Travail pendant une période de prestations

2.15 Remboursement des prestations

2.16 Cotisants au régime, 2005

2.17 Ratios prestations-cotisations, 2005

Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-2,7	90	93	97	86	2,7	328	319	313	274	1,5	778,2	766,9	764,9	589,9
Île-du-Prince-Édouard	-2,5	24	24	25	25	5,4	335	318	301	260	5,3	188,0	178,6	168,3	157,7
Nouvelle-Écosse	-4,0	84	88	90	98	4,8	325	310	297	261	2,2	625,7	612,2	608,2	571,2
Nouveau-Brunswick	-2,9	90	93	94	104	4,0	323	310	299	263	2,6	685,5	668,2	661,3	642,0
Québec	-7,4	531	573	584	663	2,9	327	318	310	268	-11,3	3 382,8	3 813,0	3 730,7	3 793,3
Ontario	1,8	553	543	530	611	2,1	339	332	326	289	2,3	3 912,7	3 825,1	3 791,2	3 277,0
Manitoba	-0,6	54	54	56	65	4,0	319	306	300	256	2,1	351,3	344,2	350,0	314,3
Saskatchewan	-1,6	42	43	45	51	5,5	332	315	307	262	5,1	290,2	276,2	285,9	241,8
Alberta	-0,3	117	118	129	158	4,8	353	337	329	280	2,9	846,1	822,4	900,0	863,0
Colombie-Britannique	-2,9	187	193	207	262	3,6	335	323	318	296	-3,9	1 272,2	1 324,3	1 432,6	1 434,9
Nunavut	3,1	1	1	1	S.O.	4,7	380	363	346	S.O.	20,1	13,8	11,5	10,5	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	3,3	2	2	2	4	3,2	394	382	372	327	-9,0	19,8	21,7	20,8	28,9
Yukon	-8,7	2	3	3	3	5,8	385	364	356	328	-5,9	20,5	21,8	22,2	22,8
Sexe															
Hommes	-1,1	961	972	990	1 161	2,6	360	351	343	312	0,9	6 383,3	6 328,7	6 449,6	7 138,0
Femmes	-4,5	817	855	872	969	3,7	302	291	283	237	-5,6	6 003,6	6 357,4	6 296,9	4 798,8
Âge															
Moins de 25 ans	-4,1	207	216	230	301	5,4	294	279	266	213	-1,9	1 226,7	1 249,9	1 276,0	1 274,2
25 à 44 ans	-5,8	920	976	1 012	1 293	3,0	342	332	325	287	-6,0	7 133,3	7 585,6	7 705,2	7 534,3
45 à 54 ans	0,8	402	398	393	354	2,9	337	328	321	293	3,0	2 446,1	2 375,0	2 359,4	2 012,1
55 ans et plus	5,2	250	237	227	182	3,0	325	316	311	286	7,1	1 580,7	1 475,6	1 405,9	1 116,2
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	-2,9	736	758	772	688	3,4	323	312	305	263	-4,2	5 703,6	5 952,7	5 972,3	3 922,8
Prestataires occasionnels	-4,3	500	522	543	702	3,5	326	315	306	259	-3,0	3 158,1	3 255,0	3 331,8	3 659,1
Prestataires fréquents	-0,9	542	547	547	740	2,6	354	345	339	308	1,3	3 525,2	3 478,3	3 442,4	4 354,9
TOTAL NATIONAL	**-2,7**	**1 778**	**1 827**	**1 862**	**2 130**	**3,2**	**333**	**323**	**315**	**278**	**-2,4**	**12 386,8**	**12 686,1**	**12 746,5**	**11 936,8**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. Représentent les sommes versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maladie, de maternité, parentales, de compassion), d'emploi (art. 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et de travail partagé. Les montants versés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas compris. Les montants versés englobent les sommes versées au titre du supplément familial.
3. Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Annexe 2.2

Total des prestations de revenu par industries

	Écart (%)	(M$)		
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Industries productrices de biens				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-1,0	662,3	668,9	641,6
Pêche (travail indépendant)[1]	-6,0	248,3	264,1	293,2
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	12,4	173,2	154,0	172,5
Services publics	-6,2	35,6	37,9	42,8
Construction	6,0	1 654,1	1 560,0	1 554,0
Fabrication	-2,0	1 967,0	2 007,1	2 004,8
Industries de services				
Commerce de gros	-4,5	522,9	547,8	533,6
Commerce de détail	-3,7	833,3	864,9	844,3
Transport et entreposage	-1,9	439,3	447,7	429,4
Industrie de l'information et industrie culturelle	-3,9	188,2	195,7	212,9
Finance et assurances	-7,8	309,9	336,0	336,3
Services immobiliers et services de location et de location à bail	-3,9	162,2	168,7	176,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	-4,0	563,2	586,5	628,4
Gestion de sociétés et d'entreprises	-9,8	75,1	83,3	76,8
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2,8	732,2	712,6	677,3
Services d'enseignement	-2,1	764,0	780,8	769,2
Soins de santé et assistance sociale	-9,5	771,8	852,8	850,8
Arts, spectacles et loisirs	-1,6	230,7	234,5	230,5
Hébergement et services de restauration	-2,0	563,6	574,9	557,0
Autres services	-4,6	452,5	474,2	482,2
Administrations publiques	-1,9	839,2	855,4	864,0
Non classées	-28,8	198,2	278,3	368,8
TOUTES LES INDUSTRIES	**-2,4**	**12 386,8**	**12 686,1**	**12 746,5**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les prestations de pêcheur versées aux travailleurs indépendants et les autres types de prestations versées à ces prestataires, dont les prestations spéciales. Les prestations d'emploi (partie II) sont exclues.

Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	- 2,1	71	73	74	74	3,3	322	311	298	265	3,4	597,3	577,5	551,1	481,4
Île-du-Prince-Édouard	- 3,8	18	18	19	21	6,2	327	308	287	245	5,6	130,9	124,0	113,9	121,5
Nouvelle-Écosse	- 4,7	64	67	71	83	5,1	323	307	293	249	2,4	445,2	434,8	434,9	447,5
Nouveau-Brunswick	- 3,2	73	75	78	94	4,3	324	311	298	261	1,4	520,4	513,2	512,6	554,3
Québec	- 0,3	468	470	474	596	3,5	331	320	311	268	3,2	2 815,7	2 728,0	2 677,2	3 205,8
Ontario	1,0	385	381	374	497	2,2	343	335	328	287	0,6	2 166,7	2 153,1	2 171,3	2 427,4
Manitoba	- 3,9	35	36	39	53	4,4	323	309	301	255	- 1,7	182,0	185,2	196,4	230,8
Saskatchewan	0,2	30	30	34	42	5,4	338	321	311	263	2,6	167,5	163,3	181,1	186,0
Alberta	- 7,2	61	66	82	132	6,0	361	340	336	282	- 8,8	334,5	366,8	460,2	671,3
Colombie-Britannique	- 7,2	119	129	146	219	3,7	340	328	321	296	- 11,8	671,5	761,4	882,4	1 115,3
Nunavut	- 17,2	1	1	1	S.O.	5,6	378	358	342	S.O.	4,6	7,5	7,2	6,7	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	4,1	2	1	2	3	2,5	393	384	371	325	- 10,7	12,6	14,2	13,9	21,5
Yukon	- 11,8	2	2	2	3	6,8	391	366	358	328	- 8,3	15,3	16,7	17,3	19,2
Sexe															
Hommes	- 0,9	794	801	828	1 066	2,7	360	351	343	311	0,9	5 297,4	5 251,0	5 388,3	6 333,1
Femmes	- 2,6	534	548	565	752	4,8	298	285	276	226	- 0,9	2 769,8	2 794,3	2 830,8	3 148,8
Âge															
Moins de 25 ans	- 5,0	143	151	166	261	5,4	302	286	273	214	- 1,7	742,7	755,8	782,5	1 005,3
25 à 44 ans	- 3,7	645	670	707	1 077	3,5	343	331	323	284	- 2,4	3 930,4	4 028,7	4 240,6	5 695,5
45 à 54 ans	0,7	336	333	332	319	3,0	339	330	322	293	2,6	2 058,7	2 006,8	2 000,4	1 778,8
55 ans et plus	4,4	205	196	188	161	3,1	328	318	312	285	6,5	1 335,5	1 254,0	1 195,6	1 002,2
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	- 2,0	414	422	445	490	4,3	320	307	299	252	- 2,2	2 625,1	2 685,3	2 814,3	2 539,8
Prestataires occasionnels	- 3,0	415	427	451	623	3,7	329	317	308	260	0,2	2 375,4	2 371,5	2 464,3	3 009,7
Prestataires fréquents	- 0,1	500	500	498	705	2,6	353	344	336	306	2,6	3 066,7	2 988,5	2 940,4	3 932,3
TOTAL NATIONAL	**- 1,6**	**1 328**	**1 350**	**1 394**	**1 818**	**3,5**	**335**	**324**	**315**	**276**	**0,3**	**8 067,2**	**8 045,3**	**8 219,1**	**9 481,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
2. Comprennent le montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.
3. Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

	Écart (%)			Nouvelles demandes[1]											
	2005-2006 – 2006-2007			2006-2007			2005-2006			2004-2005			1995-1996		
	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	3,8	- 2,9	- 2,6	7 380	42 510	21 520	7 110	43 770	22 100	7 380	44 530	21 640	20 700	37 290	16 500
Île-du-Prince-Édouard	- 3,8	- 4,5	- 2,5	1 760	10 430	5 500	1 830	10 920	5 640	1 790	11 640	5 220	6 480	10 950	3 370
Nouvelle-Écosse	- 12,1	- 7,0	0,9	4 060	37 350	22 770	4 620	40 150	22 560	4 980	40 650	25 370	13 850	45 680	23 550
Nouveau-Brunswick	3,7	- 5,6	0,4	4 460	44 120	24 400	4 300	46 750	24 310	4 680	47 600	25 720	24 340	50 200	19 480
Québec	- 1,3	- 0,4	- 0,2	24 890	266 000	177 020	25 220	266 960	177 350	24 040	273 640	176 420	51 290	334 440	210 730
Ontario	4,6	- 1,3	3,3	12 300	192 150	180 140	11 760	194 770	174 420	11 780	186 440	175 480	21 480	263 750	212 100
Manitoba	- 8,7	- 3,4	- 4,2	1 360	20 240	13 210	1 490	20 960	13 790	1 410	22 310	15 080	3 270	30 150	19 230
Saskatchewan	- 13,5	0,3	1,2	830	17 460	11 850	960	17 400	11 710	1 210	19 700	12 940	2 140	26 750	13 560
Alberta	- 12,3	- 11,7	- 1,4	1 860	30 780	28 570	2 120	34 840	28 970	2 670	41 810	37 020	6 310	71 090	54 220
Colombie-Britannique	- 15,7	- 4,9	- 9,5	5 430	69 700	44 210	6 440	73 320	48 860	6 540	79 240	60 240	14 680	118 470	85 700
Nunavut	100,0	- 22,2	- 19,4	60	420	290	30	540	360	70	520	300	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	50,0	- 8,2	19,3	60	780	680	40	850	570	110	830	590	260	1 940	1 030
Yukon	- 70,0	- 21,1	6,9	30	900	930	100	1 140	870	110	1 250	760	240	1 690	850
Sexe															
Hommes	- 0,4	- 3,2	1,9	35 060	410 090	349 320	35 210	423 450	342 750	36 120	432 450	359 800	103 350	610 960	351 220
Femmes	- 4,5	- 1,9	- 3,7	29 420	322 750	181 770	30 810	328 920	188 760	30 650	337 710	196 980	61 690	381 440	309 100
Âge															
Moins de 25 ans	- 19,1	- 4,9	- 2,9	6 600	88 030	48 540	8 160	92 580	49 980	7 410	103 260	55 510	22 100	162 380	76 060
25 à 44 ans	- 2,7	- 4,5	- 2,9	29 090	342 190	273 620	29 910	358 230	281 720	33 020	375 180	298 830	97 400	574 840	404 680
45 à 54 ans	1,9	- 1,7	3,9	15 740	182 450	137 610	15 450	185 570	132 400	15 180	180 850	136 020	28 520	169 390	121 240
55 ans et plus	4,4	3,6	5,8	13 050	120 170	71 320	12 500	115 990	67 410	11 160	110 870	66 420	17 020	85 790	58 340
Recours à l'assurance-emploi[5]															
Nouveaux prestataires	3,3	- 3,5	- 0,9	8 710	179 150	226 070	8 430	185 620	228 130	8 430	193 190	243 660	8 450	204 310	277 100
Prestataires occasionnels	- 10,0	- 3,6	- 1,0	24 480	225 060	164 990	27 210	233 520	166 650	27 760	247 500	175 200	48 390	327 560	246 990
Prestataires fréquents	3,0	- 1,4	2,4	31 290	328 630	140 030	30 380	333 230	136 730	30 580	329 470	137 920	108 200	460 530	136 230
TOTAL NATIONAL	**- 2,3**	**- 2,6**	**- 0,1**	**64 480**	**732 840**	**531 090**	**66 020**	**752 370**	**531 510**	**66 770**	**770 160**	**556 780**	**165 040**	**992 400**	**660 320**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. Courtes périodes – emploi assurable d'une durée correspondant tout juste à celle qu'exigent les normes minimales d'admissibilité ou jusqu'à deux semaines de plus.
3. Périodes moyennes – emploi assurable d'une durée d'au moins trois semaines de plus que l'exigent les normes minimales d'admissibilité, mais inférieure ou égale à six mois.
4. Longues périodes – emploi assurable d'une durée d'au moins six mois de plus que ce qui est exigé en vertu des normes minimales d'admissibilité.
5. Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestaires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-11,4	12 935	14 604	17 753	7 127	1,2	377	372	386	374	-13,5	98,3	113,7	136,2	62,8
Île-du-Prince-Édouard	-1,7	3 468	3 527	3 515	2 299	0,5	400	397	394	409	-0,7	27,0	27,2	27,4	22,1
Nouvelle-Écosse	-2,5	5 749	5 896	5 760	6 821	0,0	390	390	387	421	-3,4	42,9	44,4	45,5	58,6
Nouveau-Brunswick	-6,6	3 104	3 325	3 337	2 452	-0,2	398	399	395	410	-2,5	23,7	24,3	24,9	24,2
Québec	-9,0	1 630	1 791	1 768	1 207	1,2	395	390	393	422	0,7	11,0	10,9	11,2	13,0
Ontario	-31,1	73	106	102	156	-3,6	337	349	339	367	-18,8	0,6	0,7	0,8	1,9
Manitoba	-11,9	771	875	940	561	4,2	363	348	350	330	-3,6	7,4	7,6	8,0	3,7
Saskatchewan	-9,2	118	130	149	53	10,6	330	298	292	331	-35,3	0,4	0,6	1,1	0,5
Alberta	-32,3	44	65	43	36	2,2	365	357	378	379	-9,7	0,3	0,4	0,2	0,2
Colombie-Britannique	4,0	3 732	3 587	4 219	4 271	5,0	354	337	354	365	5,4	30,2	28,6	33,0	31,8
Nunavut	28,0	32	25	17	S.O.	7,2	375	350	330	S.O.	24,9	0,2	0,2	0,1	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	-50,0	9	18	26	34	25,0	413	330	289	384	-71,8	0,1	0,4	0,2	0,1
Yukon	S.O.	0	0	2	5	S.O.	0	0	413	392	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,1
Sexe															
Hommes	-7,5	26 013	28 122	31 237	21 961	1,0	386	382	387	401	-7,4	200,0	215,9	239,2	194,2
Femmes	-3,0	5 652	5 827	6 394	3 061	2,9	361	351	363	335	-2,6	42,0	43,2	49,5	24,7
Âge															
Moins de 25 ans	-23,3	1 479	1 928	2 620	2 529	0,5	360	358	366	367	-14,7	12,5	14,7	19,4	20,3
25 à 44 ans	-13,2	13 012	14 989	17 388	13 773	1,1	384	380	384	396	-11,4	102,8	116,0	135,3	118,5
45 à 54 ans	-2,2	9 613	9 834	10 473	5 573	1,4	383	378	386	396	-4,2	70,5	73,6	78,4	50,9
55 ans et plus	5,0	7 561	7 198	7 150	3 147	1,4	379	373	380	394	2,8	56,3	54,8	55,6	29,2
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	-13,2	801	923	1 125	863	2,0	350	343	352	349	-0,5	6,8	6,9	10,4	5,6
Prestataires occasionnels	-9,1	2 270	2 498	3 241	3 550	1,4	349	344	355	375	-3,2	18,3	18,9	23,7	20,7
Prestataires fréquents	-6,3	28 594	30 528	33 265	20 609	1,2	385	380	387	406	-7,0	217,0	233,3	254,6	192,6
TOTAL NATIONAL	**-6,7**	**31 665**	**33 949**	**37 631**	**25 022**	**1,2**	**381**	**377**	**383**	**393**	**-6,6**	**242,1**	**259,1**	**288,7**	**218,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.
2. Comprennent le montant du supplément familial versé aux prestataires ayant touché des prestations de pêcheur.
3. Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-3,3	58 572	60 545	62 987	53 245	1,6	346	340	336	296	-1,1	495,2	500,6	495,5	397,6
Île-du-Prince-Édouard	-0,6	15 134	15 220	15 648	16 143	4,5	353	338	321	282	2,9	115,2	112,0	107,2	111,0
Nouvelle-Écosse	-3,7	38 135	39 600	40 252	49 949	3,2	347	336	324	292	3,2	283,0	274,3	267,2	308,8
Nouveau-Brunswick	-2,8	46 669	48 003	48 957	60 269	2,9	341	332	322	286	-0,1	359,7	360,1	356,0	394,2
Québec	1,7	198 975	195 742	193 339	262 740	2,5	353	345	338	303	4,7	1 197,5	1 143,8	1 089,5	1 524,0
Ontario	3,5	96 660	93 424	85 298	143 772	1,7	368	362	355	324	4,5	436,0	417,2	410,4	660,8
Manitoba	-5,5	12 142	12 842	12 556	18 606	3,1	348	338	333	292	-0,7	64,5	65,0	66,2	84,1
Saskatchewan	-0,9	10 535	10 628	11 468	16 003	1,6	351	346	344	302	1,1	57,2	56,5	63,7	77,2
Alberta	-3,4	13 572	14 054	15 852	32 831	2,8	374	364	369	333	-3,0	66,4	68,5	83,2	176,5
Colombie-Britannique	-6,8	36 833	39 512	43 482	70 042	3,5	361	349	348	337	-6,8	197,8	212,4	244,0	375,7
Nunavut	2,4	129	126	163	S.O.	9,4	388	355	364	S.O.	28,9	1,2	1,0	1,0	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	19,9	458	382	492	825	1,7	404	397	372	355	-12,4	3,7	4,2	4,5	5,9
Yukon	-7,6	730	790	761	1 164	1,1	399	395	386	383	0,2	6,4	6,4	6,4	9,1
Sexe															
Hommes	-1,0	346 589	350 009	353 869	479 343	1,7	380	373	368	347	1,0	2 423,2	2 398,5	2 404,9	3 162,0
Femmes	0,6	181 955	180 859	177 386	246 246	4,7	307	293	283	234	4,5	860,6	823,3	790,1	962,9
Âge															
Moins de 25 ans	-5,8	14 467	15 361	16 598	30 833	2,9	358	348	336	277	-7,9	95,5	103,7	101,8	174,9
25 à 44 ans	-3,6	231 481	240 177	250 017	453 239	2,8	364	354	346	312	-1,8	1 448,1	1 474,3	1 527,4	2 572,9
45 à 54 ans	1,1	169 335	167 438	162 225	159 105	2,3	352	344	338	311	4,1	1 019,1	979,1	949,3	890,0
55 ans et plus	5,0	113 261	107 892	102 415	82 412	2,5	340	331	326	299	8,5	721,0	664,8	616,5	487,1
Caractère saisonnier de l'emploi[4]															
Saisonnier	-0,8	437 084	440 558	439 265	547 599	2,4	355	347	342	311	2,2	2 701,9	2 644,4	2 593,6	3 155,8
Non saisonnier	1,3	91 460	90 310	91 990	177 990	3,0	351	341	327	302	0,8	581,9	577,5	601,4	969,1
TOTAL NATIONAL	**-0,4**	**528 544**	**530 868**	**531 255**	**725 589**	**2,5**	**355**	**346**	**339**	**309**	**1,9**	**3 283,7**	**3 221,9**	**3 195,0**	**4 124,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Comprennent les personnes qui reçoivent des prestations régulières et de pêcheur.
2. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.
3. Comprennent le montant du supplément familial versé aux prestataires fréquents.
4. Sont considérées comme prestataires saisonniers les personnes ayant présenté leurs demandes antérieures à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle.

Prestations spéciales[1]

	Nouvelles demandes[2]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	5,5	10 170	9 640	9 700	5 800	7,4	59,8	55,7	57,1	21,3
Île-du-Prince-Édouard	8,6	4 550	4 190	4 200	2 030	8,9	22,7	20,9	20,2	6,2
Nouvelle-Écosse	-0,5	20 550	20 660	19 490	13 030	4,2	119,4	114,5	111,7	45,0
Nouveau-Brunswick	4,0	23 080	22 200	20 990	12 100	7,5	117,0	108,8	101,4	38,1
Québec	-31,0	97 030	140 610	147 900	99 600	-53,3	451,5	966,3	933,6	382,2
Ontario	1,8	180 760	177 600	170 470	138 850	3,7	1 647,2	1 589,0	1 526,2	683,9
Manitoba	3,7	18 410	17 750	16 700	13 280	8,4	141,2	130,2	124,8	55,4
Saskatchewan	-6,4	12 180	13 010	11 960	9 920	9,6	110,0	100,3	92,9	41,1
Alberta	2,2	47 000	45 970	45 230	31 650	11,1	448,7	403,9	390,2	132,7
Colombie-Britannique	3,1	70 370	68 250	66 060	53 520	7,3	527,4	491,3	472,3	213,6
Nunavut	114,3	600	280	370	S.O.	61,4	5,4	3,4	3,4	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	16,4	640	550	550	880	-5,7	6,0	6,3	5,2	5,2
Yukon	39,0	570	410	480	350	1,9	4,4	4,3	4,2	1,7
Sexe										
Hommes	-4,8	154 770	162 640	154 770	93 680	-1,0	593,6	599,8	562,7	230,6
Femmes	-7,6	331 140	358 480	359 330	287 330	-9,7	3 067,1	3 395,1	3 280,6	1 395,7
Âge										
Moins de 25 ans	-9,2	49 570	54 610	56 680	41 100	-6,4	341,8	365,2	362,1	121,0
25 à 44 ans	-11,0	294 630	331 210	333 100	266 970	-10,9	2 868,3	3 220,4	3 097,9	1 321,7
45 à 54 ans	1,5	84 220	82 970	76 550	45 510	8,2	271,1	250,6	237,2	111,2
55 ans et plus	9,9	57 490	52 330	47 770	27 430	13,1	179,5	158,7	146,0	72,4
TOTAL NATIONAL	**-6,8**	**485 910**	**521 120**	**514 100**	**381 010**	**-8,4**	**3 660,7**	**3 994,9**	**3 843,2**	**1 626,3**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. La ventilation des prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion figure dans les tableaux 2.8, 2.9, 2.10, 2.11 et 2.12.
2. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, parentales, de maladie ou de compassion.
3. Comprennent le montant du supplément familial versé aux clients ayant touché des prestations spéciales.

Prestations de maternité

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,8	2 610	2 540	2 730	2 000	2,0	14,6	14,3	14,2	14,4	6,2	311	293	290	283	3,9	11,7	11,2	11,6	8,2
Île-du-Prince-Édouard	7,4	1 010	940	970	660	4,9	14,6	14,0	14,5	14,4	13,9	317	278	277	250	22,4	4,7	3,8	4,1	2,3
Nouvelle-Écosse	3,4	5 530	5 350	5 180	4 360	-0,6	14,3	14,4	14,5	14,5	2,0	307	300	293	256	0,4	23,6	23,5	23,1	16,8
Nouveau-Brunswick	-5,9	4 650	4 940	4 700	3 400	-0,5	14,4	14,5	14,5	14,3	5,4	309	293	282	254	-0,7	21,1	21,2	19,4	12,8
Québec	-99,9	20	34 330	47 460	42 590	-59,1	6,0	14,7	14,5	14,4	16,0	370	319	309	271	-99,4	1,3	206,2	218,0	167,7
Ontario	2,8	85 080	82 760	81 570	71 760	0,1	14,6	14,6	14,6	14,6	1,8	334	328	324	305	3,4	414,2	400,7	386,5	321,4
Manitoba	6,8	7 660	7 170	6 730	6 180	0,4	14,7	14,6	14,7	14,5	2,9	307	298	296	263	7,0	33,7	31,5	29,5	24,2
Saskatchewan	-4,2	5 980	6 240	5 380	5 140	0,6	14,7	14,6	14,7	14,5	3,8	312	301	290	264	2,8	27,6	26,8	22,6	19,4
Alberta	6,1	24 460	23 050	20 920	16 010	0,0	14,7	14,7	14,6	14,4	3,2	326	316	305	275	10,6	115,7	104,6	95,0	61,7
Colombie-Britannique	4,2	24 870	23 860	22 980	19 760	0,1	14,6	14,6	14,5	14,5	2,6	318	310	303	295	5,9	114,9	108,5	102,8	82,9
Nunavut	161,5	340	130	150	S.O.	-2,3	14,2	14,5	14,8	S.O.	-0,9	376	380	360	S.O.	96,0	1,6	0,8	0,8	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	37,5	330	240	290	560	-1,6	14,8	15,0	14,1	14,1	7,1	390	364	370	345	8,5	1,6	1,5	1,3	2,7
Yukon	78,6	250	140	300	160	0,6	14,4	14,4	14,0	13,7	8,3	361	333	327	317	31,6	1,1	0,9	1,3	0,7
Âge																				
Moins de 25 ans	-13,2	24 450	28 170	29 700	20 610	0,3	14,5	14,4	14,4	14,3	3,4	229	221	209	193	-15,6	81,7	96,7	94,6	57,7
25 ans et plus	-15,4	138 340	163 520	169 660	151 970	-0,1	14,6	14,6	14,6	14,5	2,5	344	335	330	300	-18,2	691,2	844,6	821,7	663,2
TOTAL NATIONAL	**-15,1**	**162 790**	**191 690**	**199 360**	**172 580**	**0,0**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,5**	**2,5**	**326**	**318**	**312**	**287**	**-17,9**	**772,9**	**941,4**	**916,2**	**720,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.
2. Comprennent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

Annexe 2.9 ▪ Prestations parentales (parents biologiques)

Prestations parentales (parents biologiques)

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007[4]	2005-2006[4]	2004-2005[4]	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	6,0	2 810	2 650	2 740	1 840	1,9	29,5	28,9	28,1	9,1	4,3	320	307	301	289	6,1	25,9	24,4	24,7	4,9
Île-du-Prince-Édouard	8,5	1 150	1 060	1 010	640	5,3	28,4	27,0	25,5	9,1	11,7	326	292	290	254	5,2	9,4	8,9	8,7	1,2
Nouvelle-Écosse	5,8	6 230	5 890	5 720	4 180	1,2	26,9	26,5	27,6	9,2	2,8	326	317	309	259	2,3	53,4	52,2	51,6	10,6
Nouveau-Brunswick	-3,6	5 140	5 330	5 020	3 200	3,1	28,5	27,6	27,2	9,4	4,2	321	308	300	263	5,3	47,6	45,2	42,8	8,0
Québec	-95,4	2 120	46 260	58 750	41 980	-69,5	7,9	25,9	25,0	9,3	15,2	387	335	325	275	-64,1	182,1	506,8	475,4	110,2
Ontario	3,1	95 070	92 230	89 610	70 550	-0,2	29,2	29,3	29,0	9,5	1,5	343	338	334	308	4,0	950,2	913,7	882,9	204,5
Manitoba	8,8	8 530	7 840	7 650	5 980	0,7	29,4	29,2	29,2	9,5	2,5	318	310	309	266	9,9	76,3	69,5	67,9	15,9
Saskatchewan	-4,6	6 420	6 730	5 880	4 860	0,8	29,8	29,6	29,2	9,3	3,9	324	312	301	271	14,6	63,9	55,7	52,0	12,0
Alberta	6,9	26 040	24 350	22 370	14 860	1,8	30,6	30,1	30,1	9,4	2,8	336	327	314	279	13,9	257,0	225,6	220,9	36,3
Colombie-Britannique	3,7	27 380	26 410	25 120	19 220	0,1	29,5	29,5	28,7	9,4	2,0	330	323	316	301	7,4	265,1	246,8	237,7	51,6
Nunavut	105,9	350	170	190	S.O.	25,9	30,7	24,4	28,3	S.O.	-1,7	378	385	369	S.O.	47,2	2,8	1,9	2,0	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	25,8	390	310	360	480	4,7	28,8	27,5	23,9	9,5	5,8	400	378	374	344	-9,4	3,3	3,7	3,1	1,5
Yukon	33,3	240	180	300	150	45,4	31,4	21,6	29,1	8,9	2,6	362	353	334	334	-8,5	2,4	2,6	2,3	0,5
Sexe																				
Hommes	-26,7	24 950	34 060	33 210	8 030	4,3	14,9	14,3	14,2	7,7	1,6	382	376	372	361	-15,5	163,3	193,2	180,1	20,6
Femmes	-15,3	156 920	185 350	191 510	159 910	1,5	31,3	30,8	30,3	9,5	2,3	330	323	316	288	-9,6	1 776,0	1 963,7	1 891,9	436,5
Âge																				
Moins de 25 ans	-14,9	24 170	28 410	29 660	18 850	3,0	30,4	29,5	28,7	9,2	2,6	243	237	224	196	-6,3	195,6	208,7	210,5	34,9
25 ans et plus	-17,4	157 700	191 000	195 060	149 090	1,9	28,7	28,2	27,8	9,4	2,0	352	345	339	304	-10,5	1 743,7	1 948,2	1 861,5	422,2
TOTAL NATIONAL	**-17,1**	**181 870**	**219 410**	**224 720**	**167 940**	**2,0**	**28,9**	**28,4**	**27,9**	**9,4**	**1,9**	**337**	**331**	**324**	**292**	**-10,1**	**1 939,3**	**2 156,9**	**2 072,0**	**457,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents biologiques).
2. Le 31 décembre 2000, le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations parentales est passé de 10 à 35 semaines.
3. Comprennent le montant du supplément familial versé aux clients ayant touché des prestations parentales (parents biologiques).
4. Pour s'assurer que l'analyse des prestations hebdomadaires versées est basée sur des demandes complètes, les données ne couvrent que les demandes ayant débuté au cours de la première moitié de la période.

Prestations parentales (parents adoptifs)

	Nouvelles demandes [1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées [2]					Prestations hebdomadaires moyennes [3]					Montants versés [3]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007 [4]	2005-2006 [4]	2004-2005 [4]	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	50,0	30	20	20	10	133,3	35,0	15,0	34,5	11,0	35,4	366	271	413	445	436,8	0,30	0,06	0,63	0,05
Île-du-Prince-Édouard	S.O.	20	0	10	10	S.O.	10,0	0,0	35,0	10,0	S.O.	418	0	401	252	731,4	0,07	0,01	0,16	0,01
Nouvelle-Écosse	-42,9	80	140	130	20	12,0	27,5	24,6	22,5	6,0	10,2	401	364	382	373	-50,8	0,71	1,45	1,23	0,05
Nouveau-Brunswick	16,7	70	60	60	40	46,4	20,5	14,0	28,7	10,3	-6,6	311	333	317	254	-26,2	0,31	0,43	0,54	0,14
Québec	-92,1	50	630	960	650	-47,9	13,8	26,5	28,5	11,2	9,0	413	379	374	353	-71,9	2,04	7,26	10,61	2,26
Ontario	3,7	1 130	1 090	1 130	360	7,5	28,2	26,2	25,4	11,8	2,2	391	382	386	345	-5,7	11,31	11,98	11,09	1,54
Manitoba	-33,3	60	90	130	50	29,5	33,7	26,0	32,6	10,0	-3,1	319	329	317	360	-21,7	0,79	1,01	1,02	0,21
Saskatchewan	-50,0	40	80	90	30	26,0	30,7	24,3	32,0	11,0	3,0	334	324	356	329	-54,3	0,42	0,93	1,03	0,14
Alberta	-9,4	290	320	190	110	1,3	29,8	29,4	27,8	10,5	-1,0	375	379	367	324	-13,4	2,60	3,00	2,63	0,37
Colombie-Britannique	14,3	400	350	300	220	10,0	28,6	26,0	29,8	9,2	2,0	379	371	394	335	21,5	4,17	3,43	4,74	0,65
Nunavut	233,3	100	30	70	S.O.	17,3	17,6	15,0	20,3	S.O.	19,9	414	345	335	S.O.	91,2	0,64	0,34	0,32	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	100,0	40	20	10	50	S.O.	13,0	0,0	35,0	8,6	0,6	416	413	259	357	322,9	0,31	0,07	0,14	0,15
Yukon	S.O.	0	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0	S.O.	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexe																				
Hommes	-20,9	530	670	610	230	5,0	17,7	16,8	17,5	9,7	-0,8	400	403	397,7	387	-17,1	4,13	4,99	4,76	0,69
Femmes	-17,6	1 780	2 160	2 490	1 320	2,8	30,3	29,5	29,6	11,0	4,0	379	365	370,0	337	-21,8	19,55	24,99	29,38	4,87
Âge																				
Moins de 25 ans	-100,0	0	20	20	30	-100,0	0,0	35,0	35,0	10,0	-100,0	0	307	345,5	306	-73,3	0,05	0,20	0,16	0,07
25 ans et plus	-17,8	2 310	2 810	3 080	1 520	3,5	27,0	26,0	27,5	10,8	2,6	384	374	375,6	345	-20,6	23,63	29,77	33,97	5,49
TOTAL NATIONAL	**-18,4**	**2 310**	**2 830**	**3 100**	**1 550**	**3,5**	**27,0**	**26,1**	**27,5**	**10,8**	**2,7**	**384**	**374**	**375,4**	**344**	**-21,0**	**23,68**	**29,97**	**34,14**	**5,56**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).
2. Le 31 décembre 2000, le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations parentales est passé de 10 à 35 semaines.
3. Comprennent le montant du supplément familial versé aux clients ayant touché des prestations parentales (parents adoptifs).
4. Pour s'assurer que l'analyse des prestations hebdomadaires versées est basée sur des demandes complètes, les données ne couvrent que les demandes ayant débuté au cours de la première moitié de la période.

Prestations de maladie

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	5,2	7 920	7 530	7 400	3 940	-0,3	9,4	9,4	9,2	8,8	6,0	288	272	266	249	9,1	21,9	20,0	20,1	8,2
Île-du-Prince-Édouard	8,4	3 630	3 350	3 340	1 410	3,0	8,1	7,8	7,8	8,5	9,8	317	289	270	234	6,8	8,6	8,0	7,1	2,7
Nouvelle-Écosse	-2,5	15 060	15 450	14 270	8 760	-1,6	9,0	9,1	9,1	8,9	5,4	295	280	268	234	11,3	41,4	37,1	35,5	17,5
Nouveau-Brunswick	5,3	18 630	17 700	16 520	8 900	-1,5	8,2	8,3	8,3	8,2	5,8	303	287	276	240	14,3	47,8	41,8	38,5	17,2
Québec	-0,1	94 260	94 310	88 680	54 550	-0,2	9,0	9,0	8,9	8,3	2,7	299	291	281	244	8,1	264,8	244,9	228,4	102,0
Ontario	0,7	87 410	86 840	81 500	66 370	-0,7	9,9	10,0	9,9	9,3	2,5	308	301	293	265	3,2	267,5	259,3	242,5	156,4
Manitoba	1,2	10 150	10 030	9 260	7 050	-1,1	10,0	10,1	10,1	9,1	4,8	296	282	274	240	7,2	29,9	27,9	26,2	15,1
Saskatchewan	-7,5	6 050	6 540	6 240	4 920	1,4	9,9	9,8	9,6	8,9	8,2	298	276	275	238	7,6	17,9	16,6	17,0	9,6
Alberta	-1,4	22 180	22 490	23 760	15 850	-1,4	10,1	10,3	10,1	9,3	5,8	318	301	292	243	4,0	72,6	69,8	70,6	34,3
Colombie-Britannique	4,0	45 960	44 190	42 860	34 240	0,2	10,0	10,0	10,0	9,1	4,0	307	295	290	271	8,0	142,0	131,4	125,7	78,4
Nunavut	37,5	110	80	120	S.O.	-4,2	9,8	10,3	7,3	S.O.	-4,0	370	386	347	S.O.	23,9	0,4	0,3	0,2	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	-21,4	220	280	180	300	8,1	9,2	8,5	9,8	7,6	2,2	376	367	377	329	-35,7	0,7	1,1	0,7	0,8
Yukon	29,2	310	240	220	190	12,4	10,6	9,4	8,4	7,6	19,9	377	315	322	331	4,6	0,9	0,9	0,6	0,5
Sexe																				
Hommes	1,0	128 710	127 430	120 550	85 600	-1,0	9,2	9,3	9,1	8,8	3,3	343	332	325	300	6,2	424,0	399,2	375,6	209,3
Femmes	0,9	183 180	181 600	173 800	120 880	-0,2	9,7	9,7	9,7	9,0	4,0	277	266	257	222	7,0	492,2	459,9	437,6	233,4
Âge																				
Moins de 25 ans	-1,4	28 960	29 360	29 770	21 010	0,8	8,5	8,4	8,4	7,4	4,6	247	236	226	190	8,3	64,3	59,4	56,8	28,3
25 ans à 44 ans	-2,1	144 990	148 110	143 800	112 970	-1,2	9,2	9,3	9,2	8,5	3,7	310	299	290	259	2,8	421,1	409,5	392,8	232,8
45 ans à 54 ans	1,6	81 270	79 980	73 910	45 110	0,1	9,8	9,8	9,8	9,6	3,4	313	303	296	264	8,3	253,6	234,2	220,6	109,5
55 ans et plus	9,9	56 670	51 580	46 870	27 390	-1,5	10,3	10,5	10,4	10,5	3,6	306	296	289	265	13,5	177,1	156,1	142,9	72,1
TOTAL NATIONAL	**0,9**	**311 890**	**309 030**	**294 350**	**206 480**	**-0,5**	**9,5**	**9,5**	**9,5**	**8,9**	**3,7**	**304**	**293**	**285**	**254**	**6,6**	**916,2**	**859,2**	**813,2**	**442,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie.
2. Comprennent le montant du supplément familial versé aux clients ayant touché des prestations de maladie.

Prestations de compassion

	Nouvelles demandes[1]				Nombre moyen de semaines de prestations versées				Prestations hebdomadaires moyennes[2]				Montants versés[2]			
	Écart (%)				Écart (%)				Écart (%)	($)			Écart (%)	(milliers $)		
	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2005-06 2006-07	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Province/Territoire																
Terre-Neuve-et-Labrador	5,6	76	72	61	-2,3	4,7	4,8	4,7	9,6	302	276	266	29,4	125,1	96,7	76,8
Île-du-Prince-Édouard	-6,1	31	33	34	2,0	5,2	5,1	4,3	-3,8	303	314	310	-22,5	46,5	60,0	43,1
Nouvelle-Écosse	-1,0	195	197	181	2,8	4,9	4,8	4,9	8,6	306	282	282	4,1	290,9	279,4	234,5
Nouveau-Brunswick	31,9	153	116	123	-0,4	4,7	4,7	4,6	-0,3	291	292	277	30,6	218,5	167,3	144,8
Québec	7,6	935	869	809	-1,6	4,4	4,5	4,4	2,5	315	308	296	10,0	1 339,4	1 217,6	1 075,8
Ontario	7,1	2 447	2 284	1 883	0,3	4,7	4,7	4,7	2,8	338	329	324	17,5	4 064,5	3 458,8	2 796,1
Manitoba	10,7	227	205	189	6,3	4,9	4,6	4,5	-3,4	303	314	306	13,6	327,3	288,3	277,4
Saskatchewan	23,0	182	148	162	1,6	4,7	4,6	4,8	6,3	321	302	300	20,1	255,8	212,9	226,2
Alberta	-2,6	491	504	515	6,3	5,0	4,7	4,8	1,5	334	329	328	8,6	866,2	797,6	776,4
Colombie-Britannique	28,4	922	718	808	-2,1	4,8	4,9	4,8	4,5	341	327	322	30,4	1 526,0	1 169,8	1 235,7
Nunavut	0,0	7	7	3	-18,4	4,4	5,4	4,3	5,3	406	386	371	-33,6	12,7	19,2	2,8
Territoires du Nord-Ouest	-75,0	3	12	7	-13,7	3,7	4,3	4,3	3,4	413	400	348	-49,2	8,3	16,4	17,8
Yukon	-46,2	7	13	7	-23,5	4,0	5,2	4,0	15,4	409	355	384	-37,8	14,2	22,8	12,8
Sexe																
Hommes	3,1	1 414	1 372	1 256	-1,7	4,7	4,8	4,7	1,0	364	361	357	2,8	2 523,7	2 455,1	2 139,1
Femmes	12,0	4 262	3 806	3 526	1,3	4,7	4,6	4,6	4,0	318	306	299	22,8	6 571,8	5 351,8	4 781,0
Âge																
Moins de 25 ans	-1,7	118	120	122	-1,5	4,8	4,8	4,9	-3,0	262	270	259	-7,3	152,9	165,0	155,0
25 ans à 44 ans	5,7	2 371	2 244	2 177	0,3	4,6	4,6	4,5	3,0	340	331	325	11,9	3 923,4	3 505,7	3 129,6
45 ans à 54 ans	12,3	2 069	1 843	1 602	1,5	4,6	4,6	4,7	3,1	334	323	315	22,4	3 312,7	2 707,2	2 374,1
55 ans et plus	15,1	1 118	971	881	-1,0	4,9	5,0	4,9	3,1	307	297	295	19,4	1 706,4	1 429,0	1 261,4
TOTAL NATIONAL	**9,6**	**5 676**	**5 178**	**4 782**	**0,5**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**2,9**	**330**	**320**	**314**	**16,5**	**9 095,5**	**7 806,9**	**6 920,2**

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 compassion.
2. Comprennent le montant du supplément familial versé aux clients ayant touché des prestations de compassion.

Supplément familial[1]

	Nouvelles demandes[2] comprenant un SF	% des demandes avec SF	Supplément hebdomadaire moyen ($)	Prestations hebdomadaires moyennes ($)	Montant versés					
					Montants versés (milliers $) 2006-2007	Pourcentage du SF total	Écart % 2005-06 2006-07	(milliers $) 2005-2006	2004-2005	1995-1996
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	5 780	6,4	42	275	7 203	4,8	-5,9	7 654	7 825	5 498
Île-du-Prince-Édouard	1 600	6,7	45	294	2 342	1,5	-6,1	2 493	2 650	2 164
Nouvelle-Écosse	7 620	9,1	44	275	9 564	6,3	-2,1	9 769	9 665	6 100
Nouveau-Brunswick	7 820	8,7	41	277	8 705	5,8	-7,0	9 357	9 788	6 615
Québec	33 600	6,3	42	289	33 335	22,1	-28,3	46 510	48 770	35 769
Ontario	43 240	7,8	42	268	46 183	30,6	-3,3	47 755	48 358	27 083
Manitoba	6 630	12,3	50	284	8 409	5,6	9,0	7 713	8 649	4 083
Saskatchewan	4 690	11,1	51	280	6 128	4,1	-8,5	6 694	6 193	2 791
Alberta	9 640	8,2	42	277	10 778	7,1	-8,3	11 748	12 721	7 927
Colombie-Britannique	16 700	8,9	43	278	18 119	12,0	-5,4	19 154	20 636	10 224
Nunavut	120	9,1	44	319	115	0,1	-14,7	135	123	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	80	3,7	38	267	122	0,1	-36,6	193	199	168
Yukon	110	4,8	26	314	110	0,1	-48,3	213	215	92
Sexe										
Hommes	33 700	3,5	44	317	31 802	21,0	-12,3	36 273	39 801	25 355
Femmes	103 930	12,7	43	265	119 312	79,0	-10,4	133 115	135 990	83 159
Âge										
Moins de 25 ans	19 360	9,4	38	233	24 896	16,5	-10,2	27 733	28 669	10 376
25 ans à 44 ans	98 950	10,8	45	285	111 807	74,0	-11,5	126 334	131 946	84 067
45 ans à 54 ans	17 510	4,4	38	285	13 032	8,6	-5,5	13 783	13 663	11 863
55 ans et plus	1 810	0,7	36	286	1 379	0,9	-10,2	1 535	1 513	2 208
Recours à l'assurance-emploi[3]										
Nouveaux prestataires	71 840	9,8	43	262	85 763	56,8	-9,5	94 719	98 479	37 582
Prestataires occasionnels	41 110	8,2	45	285	43 137	28,5	-14,7	50 561	52 276	42 737
Prestataires fréquents	24 680	4,6	41	309	22 214	14,7	-7,9	24 107	25 035	28 195
TOTAL NATIONAL	**137 630**	**7,7**	**43**	**278**	**151 114**	**100,0**	**-10,8**	**169 387**	**175 791**	**108 514**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Inclut les demandes pour tous les types de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).
2. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
3. Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Travail pendant une période de prestations[1]

	Nouvelles demandes de prestations régulières				Écart en pourcentage			Pourcentage des nouvelles demandes de prestations régulières			
	2005-2006[2]	2004-2005	2003-2004	1996-1997	2004-05 2005-06	2003-04 2004-05	1996-97 1997-98	2005-2006	2004-2005	2003-2004	1996-1997
Province/Territoire											
Terre-Neuve-et-Labrador	51 580	52 150	50 870	50 520	-1,1	2,5	-0,8	70,3	70,3	67,7	72,1
Île-du-Prince-Édouard	11 820	11 470	11 530	14 040	3,1	-0,5	2,6	64,1	61,2	59,4	68,3
Nouvelle-Écosse	41 240	42 760	43 030	53 150	-3,6	-0,6	-4,8	60,8	59,8	59,7	70,1
Nouveau-Brunswick	52 810	53 400	54 100	62 280	-1,1	-1,3	0,0	69,7	67,9	67,3	69,6
Québec	283 830	281 280	290 760	369 110	0,9	-3,3	-7,7	59,6	58,6	57,2	67,9
Ontario	176 310	177 070	184 870	231 710	-0,4	-4,2	-11,3	45,4	46,4	45,4	53,7
Manitoba	16 890	19 050	20 250	24 940	-11,3	-5,9	-6,4	46,0	48,6	46,9	55,1
Saskatchewan	15 150	17 120	18 330	20 600	-11,5	-6,6	-6,2	49,8	50,2	51,5	58,0
Alberta	31 620	39 360	47 070	61 430	-19,7	-16,4	-14,4	46,9	47,5	48,3	59,4
Colombie-Britannique	70 060	80 580	93 250	120 270	-13,1	-13,6	-1,6	53,8	54,6	54,7	61,4
Nunavut	450	510	470	S.O.	-11,8	8,5	S.O.	48,4	56,0	47,5	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	700	820	920	1 800	-14,6	-10,9	-13,3	47,9	53,6	44,9	62,5
Yukon	1 130	1 190	1 220	1 570	-5,0	-2,5	14,6	53,3	54,3	53,7	57,3
Sexe											
Hommes	441 200	452 600	485 490	590 650	-2,5	-6,8	-4,1	60,7	53,8	53,1	62,8
Femmes	312 390	324 160	331 180	420 770	-3,6	-2,1	-11,1	32,8	56,6	55,2	62,2
Âge											
Moins de 25 ans	79 260	86 720	95 340	132 760	-8,6	-9,0	-11,2	51,9	51,6	51,3	62,3
25 ans à 44 ans	376 700	397 560	432 500	615 600	-5,2	-8,1	-8,4	55,5	55,4	54,6	64,3
45 ans à 54 ans	201 290	202 570	201 430	190 600	-0,6	0,6	-0,7	59,4	59,9	58,1	64,0
55 ans et plus	96 340	89 910	87 400	72 460	7,2	2,9	-4,2	48,5	47,4	46,0	48,5
Montant des prestations											
moins de 50 $	190	240	340	410	-20,8	-29,4	197,6	42,2	34,8	43,0	51,9
de 50 $ à 100 $	4 320	5 920	7 510	26 390	-27,0	-21,2	-4,3	49,5	50,3	51,8	57,9
de 101 $ à 150 $	25 330	31 880	39 310	101 580	-20,5	-18,9	-5,4	52,1	52,6	54,0	59,5
de 151 $ à 200 $	62 570	76 410	84 590	147 670	-18,1	-9,7	-6,0	51,2	53,0	51,9	59,6
plus de 200 $	661 180	662 310	684 920	735 370	-0,2	-3,3	-7,7	55,6	55,4	54,2	63,8
TOTAL NATIONAL	**753 590**	**776 760**	**816 670**	**1 011 420**	**-3,0**	**-4,9**	**-7,0**	**55,0**	**55,0**	**53,9**	**62,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. La définition du travail pendant une période de prestations comprend tous les prestataires qui ont gagné un revenu durant leur période de prestations d'assurance-emploi.
2. Les données ont été décalées d'une année afin de s'assurer que les demandes étaient complètes.

Annexe 2.15 • Remboursement des prestations

Remboursement des prestations

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations					Montants remboursés				
	Écart (%)					Écart (%)	(M$)			
	2004-2005	2005	2004	2003	1997	2004-2005	2005	2004	2003	1997
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	15,8	5 500	4 751	4 052	2 136	6,6	7,66	7,18	7,41	2,62
Île-du-Prince-Édouard	33,9	814	608	696	417	34,9	1,79	1,33	1,59	0,81
Nouvelle-Écosse	19,3	5 889	4 938	5 425	2 749	23,5	9,86	7,98	9,84	3,50
Nouveau-Brunswick	17,1	3 712	3 171	2 461	1 449	24,4	5,38	4,33	3,41	1,65
Québec	10,7	34 559	31 205	26 700	15 969	14,2	32,68	28,62	23,79	14,95
Ontario	5,5	43 871	41 586	42 248	30 906	27,4	40,61	31,88	32,95	25,81
Manitoba	15,0	1 850	1 608	1 368	1 387	26,0	1,76	1,40	1,23	1,21
Saskatchewan	22,0	3 176	2 603	2 535	1 617	21,9	3,12	2,56	2,41	1,22
Alberta	8,0	16 832	15 583	14 377	8 336	2,7	15,41	15,00	13,90	6,40
Colombie-Britannique	-0,9	15 073	15 215	13 979	14 120	1,5	13,43	13,22	12,82	11,54
Nunavut	S.O.	0	0	0	S.O.	S.O.	0,00	0,00	0,00	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	17,7	346	294	266	372	10,7	0,36	0,32	0,25	0,35
Yukon	16,3	278	239	231	266	14,9	0,29	0,25	0,26	0,25
Sexe										
Hommes	8,3	119 117	109 977	103 407	67 451	15,7	121,43	104,9	100,8	58,2
Femmes	8,1	12 791	11 831	10 944	12 285	19,6	10,92	9,1	9,1	12,2
Âge										
Moins de 25 ans	25,0	3 529	2 824	2 372	1 280	30,3	3,10	2,4	2,1	0,8
25 ans à 44 ans	3,4	58 549	56 614	54 973	43 138	13,1	54,35	48,0	49,0	35,7
45 ans à 54 ans	10,7	39 806	35 969	33 794	20 790	17,4	38,39	32,7	31,6	18,3
55 ans et plus	13,7	30 024	26 401	23 212	14 528	17,9	36,51	31,0	27,2	15,5
TOTAL NATIONAL[1]	**8,3**	**131 908**	**121 808**	**114 351**	**79 736**	**16,0**	**132,35**	**114,08**	**109,88**	**70,33**

Source : Dossier administratif sur le remboursement des prestations (septembre 2007).

S.O. = sans objet

1. Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national car celui-ci comprend les non-résidents.

Cotisants au régime, 2005[1]

	Cotisations à l'assurance-emploi				Revenus d'emploi			Travailleurs			
	Total		Employeurs[2]	Employés	Revenus d'emploi totaux		Masse salariale assurable	Nombre de travailleurs		Revenus d'emploi par travailleur	Gains assurables par travailleur
	(M$)	% du total national	(M$)	(M$)	(M$)	% du total national	(M$)		% du total national	($)	($)
Province/Territoire de l'employeur											
Terre-Neuve-et-Labrador	227	1,3	133	95	6 541	1,1	4 771	245 450	1,5	26 649	19 437
Île-du-Prince-Édouard	66	0,4	38	27	1 802	0,3	1 392	75 550	0,4	23 847	18 431
Nouvelle-Écosse	478	2,6	279	199	14 051	2,3	10 087	479 270	2,9	29 317	21 046
Nouveau-Brunswick	384	2,1	224	160	10 873	1,8	8 109	396 260	2,4	27 438	20 464
Québec	4 153	22,9	2 423	1 731	123 033	20,5	87 400	3 918 710	23,3	31 396	22 303
Ontario	7 239	39,9	4 223	3 016	249 891	41,7	151 363	6 469 040	38,5	38 629	23 398
Manitoba	623	3,4	363	260	18 480	3,1	13 128	600 730	3,6	30 763	21 854
Saskatchewan	491	2,7	287	205	15 099	2,5	10 320	483 250	2,9	31 245	21 356
Alberta	2 186	12,0	1 275	911	82 394	13,8	44 890	1 956 410	11,6	42 115	22 945
Colombie-Britannique	2 212	12,2	1 291	922	73 863	12,3	46 207	2 117 450	12,6	34 883	21 822
Nunavut	19	0,1	11	8	681	0,1	396	18 290	0,1	37 255	21 657
Territoires du Nord-Ouest	40	0,2	23	17	1 524	0,3	799	32 360	0,2	47 087	24 699
Yukon	22	0,1	13	9	674	0,1	457	20 370	0,1	33 095	22 459
Sexe											
Hommes	10 273	56,6	5 992	4 280	376 273	62,8	213 559	8 752 393	52,1	43 084	24 456
Femmes	7 868	43,4	4 590	3 278	222 632	37,2	165 761	8 060 747	47,9	27 679	20 611
Âge											
Moins de 25 ans	1 623	8,9	945	675	36 531	6,1	34 370	3 235 253	19,2	11 316	10 648
25 ans à 44 ans	9 193	50,7	5 363	3 831	284 908	47,6	191 500	7 497 434	44,6	38 083	25 601
45 ans à 54 ans	4 940	27,2	2 882	2 058	182 231	30,4	103 273	3 774 204	22,4	48 388	27 426
55 ans et plus	2 387	13,2	1 392	995	95 235	15,9	50 177	2 306 249	13,7	41 384	21 807
Industries											
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	246	1,4	144	103	7 956	1,3	5 155	330 440	2,0	24 076	15 602
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	279	1,5	163	116	14 621	2,4	5 565	177 820	1,1	82 223	31 295
Services publics	177	1,0	103	74	7 192	1,2	3 710	112 520	0,7	63 921	32 976
Construction	1 057	5,8	617	440	35 783	6,0	21 550	939 820	5,6	38 074	22 930
Fabrication	2 826	15,6	1 648	1 177	93 237	15,6	59 306	2 165 640	12,9	43 053	27 385
Commerce de gros	1 005	5,5	586	419	35 747	6,0	21 029	842 240	5,0	42 443	24 968
Commerce de détail	1 470	8,1	858	613	42 084	7,0	31 034	1 946 810	11,6	21 617	15 941
Transport et entreposage	877	4,8	511	365	27 482	4,6	18 358	695 400	4,1	39 520	26 400
Industrie de l'information et industrie culturelle	474	2,6	277	198	17 061	2,8	9 880	355 460	2,1	47 996	27 796
Finance et assurances	830	4,6	484	346	36 262	6,1	17 395	618 790	3,7	58 602	28 111
Services immobiliers et services de location et de location à bail	285	1,6	166	119	10 833	1,8	5 952	297 950	1,8	36 357	19 976
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 001	5,5	584	417	41 275	6,9	20 645	872 870	5,2	47 287	23 652
Gestion de sociétés et d'entreprises	137	0,8	80	57	6 946	1,2	2 837	129 210	0,8	53 760	21 953
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	711	3,9	415	296	20 366	3,4	14 939	873 300	5,2	23 321	17 106
Services d'enseignement	1 405	7,7	819	585	42 595	7,1	29 545	1 133 680	6,7	37 573	26 062
Soins de santé et assistance sociale	1 584	8,7	924	660	44 474	7,4	33 036	1 288 220	7,7	34 523	25 645
Arts, spectacles et loisirs	202	1,1	118	84	5 677	0,9	4 250	276 220	1,6	20 551	15 386
Hébergement et services de restauration	600	3,3	350	250	15 077	2,5	12 718	1 179 310	7,0	12 784	10 784
Autres services	626	3,4	365	261	18 175	3,0	13 143	689 970	4,1	26 341	19 049
Administrations publiques	1 694	9,3	988	706	54 454	9,1	35 639	1 209 920	7,2	45 006	29 456
Non classées	656	3,6	383	273	21 609	3,6	13 633	677 550	4,0	31 892	20 121
TOTAL NATIONAL	**18 141**	**100,0**	**10 582**	**7 559**	**598 906**	**100,0**	**379 320**	**16 813 140**	**100,0**	**35 621**	**22 561**

Source : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenus d'emploi en 2005.

1. Étant donné que le versement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les données les plus récentes se rapportent à l'année 2005.
2. Le taux de cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celui de l'employé.

Annexe 2.17 ▪ Ratios prestations-cotisations, 2005

Ratios prestations-cotisations, 2005[1]

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Prestations régulières en 2005		Prestations régulières et spéciales en 2005	Ratios prestations régulières aux cotisations	Ratios rajustés prestations régulières aux cotisations[2]	Ratios rajustés prestations rég. et spéciales aux cotisations[2]
	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national	(M$)		Canada = 1	Canada = 1
Province/Territoire[3]								
Terre-Neuve-et-Labrador	227	1,3	563	7,0	639	2,48	5,56	4,10
Île-du-Prince-Édouard	66	0,4	122	1,5	149	1,85	4,14	3,30
Nouvelle-Écosse	478	2,6	435	5,4	567	0,91	2,04	1,73
Nouveau-Brunswick	384	2,1	518	6,4	646	1,35	3,03	2,46
Québec	4 153	22,9	2 706	33,5	3 785	0,65	1,46	1,33
Ontario	7 239	39,9	2 147	26,6	3 804	0,30	0,67	0,77
Manitoba	623	3,4	190	2,3	339	0,30	0,68	0,79
Saskatchewan	491	2,7	172	2,1	279	0,35	0,79	0,83
Alberta	2 186	12,0	393	4,9	840	0,18	0,40	0,56
Colombie-Britannique	2 212	12,2	801	9,9	1 328	0,36	0,81	0,88
Nunavut	19	0,1	7	0,1	11	0,37	0,84	0,84
Territoires du Nord-Ouest	40	0,2	14	0,2	21	0,36	0,81	0,78
Yukon	22	0,1	17	0,2	22	0,77	1,74	1,49
Sexe								
Hommes	10 273	56,6	5 293	65,4	6 142	0,52	1,16	0,87
Femmes	7 868	43,4	2 794	34,6	6 289	0,36	0,80	1,17
Âge								
Moins de 25 ans	1 621	8,9	762	9,4	1 238	0,47	1,06	1,11
25 ans à 44 ans	9 193	50,7	4 082	50,5	7 501	0,44	1,00	1,19
45 ans à 54 ans	4 940	27,2	2 002	24,8	2 288	0,41	0,91	0,68
55 ans et plus	2 387	13,2	1 240	15,3	1 404	0,52	1,17	0,86
Industries								
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	246	1,4	593	7,3	665	2,41	5,40	3,94
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	279	1,5	129	1,6	156	0,46	1,03	0,82
Services publics	177	1,0	24	0,3	40	0,14	0,31	0,33
Construction	1 057	0,6	1 356	1,7	1 556	1,28	2,88	2,15
Fabrication	2 826	15,6	1 458	18,0	2 008	0,52	1,16	1,04
Commerce de gros	1 005	5,5	369	4,6	548	0,37	0,82	0,80
Commerce de détail	1 470	8,1	472	5,8	855	0,32	0,72	0,85
Transport et entreposage	877	4,8	320	4,0	444	0,36	0,82	0,74
Industrie de l'information et industrie culturelle	474	2,6	97	1,2	196	0,20	0,46	0,60
Finance et assurances	830	4,6	120	1,5	335	0,14	0,32	0,59
Services immobiliers et services de location et de location à bail	285	1,6	108	1,3	172	0,38	0,85	0,88
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 001	5,5	347	4,3	593	0,35	0,78	0,86
Gestion de sociétés et d'entreprises	137	0,8	51	0,6	82	0,38	0,84	0,87
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	711	3,9	474	5,9	703	0,67	1,49	1,44
Services d'enseignement	1 405	7,7	386	4,8	776	0,27	0,62	0,81
Soins de santé et assistance sociale	1 584	8,7	245	3,0	849	0,15	0,35	0,78
Arts, spectacles et loisirs	202	1,1	183	2,3	235	0,91	2,04	1,70
Hébergement et services de restauration	600	3,3	382	4,7	569	0,64	1,43	1,39
Autres services	626	3,4	303	3,7	480	0,48	1,09	1,12
Administrations publiques	1 694	9,3	458	5,7	852	0,27	0,61	0,73
Non classées	656	3,6	212	2,6	317	0,32	0,73	0,71
TOTAL NATIONAL	**18 141**	**100,0**	**8 087**	**100,0**	**12 431**	**0,45**	**1,00**	**1,00**

Source : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenus d'emploi en 2005 et données administratives de l'assurance-emploi

1. Étant donné que le versement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les données les plus récentes se rapportent à l'année 2005.
2. Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de manière à ce que le ratio canadien 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.

Annexe 3 Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

3.1 Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

3.2 Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales

3.3 Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – Définitions

3.4 Vue d'ensemble des PEMS

3.5 Clients des PEMS – Types de clients servis

3.6 Nouvelles interventions

3.7 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Femmes

3.8 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Personnes handicapées

3.9 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Autochtones

3.10 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Minorités visibles

3.11 PEMS et activités pancanadiennes : Partie I – Dépenses finales

3.12 PEMS : Partie II – Dépenses finales

3.13 Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales

3.14 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

3.15 Retours au travail par intervention (PEMS)

Annexe 3.1

Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

Fédérales/provinciales/territoriales

Province/ Territoire	Type d'entente	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers de dollars)[1] 2007-2008	2006-2007	2005-2006
Terre-Neuve-et-Labrador	Cogestion	24 mars 1997	24 mars 1997	132 434	131 888	131 434
Île-du-Prince-Édouard	Cogestion	26 avril 1997	26 avril 1997	26 680	26 470	26 292
Nouvelle-Écosse	Cogestion (partenariat stratégique)	24 avril 1997	1er novembre 1997	81 083	81 034	81 045
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1er avril 1997	92 574	92 325	92 242
Québec	Transfert	21 avril 1997 28 novembre 1997	1er avril 1998	596 855	595 774	596 049
Ontario	Cogestion jusqu'au 31 décembre 2006 Transfert en vigueur le 1er janvier 2007	23 novembre 2005	1er janvier 2007	529 212	526 701	525 028
Manitoba	Transfert	17 avril 1997	27 novembre 1997	46 666	47 046	47 349
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1er janvier 1999	38 882	38 972	39 009
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1er novembre 1997	107 388	108 850	109 691
Colombie-Britannique	Cogestion	25 avril 1997	25 avril 1997	288 337	290 868	291 656
Territoires du Nord-Ouest	Transfert	27 février 1998	1er octobre 1998	3 356	3 402	3 467
Yukon	Cogestion	24 janvier 1998	24 janvier 1998	3 802	3 887	3 973
Nunavut	Transfert	11 mai 2000	1er avril 2000	2 731	2 783	2 765
Canada				**1 950 000**	**1 950 000**	**1 950 000**

1. Ce tableau ne comprend pas les fonds qui sont transférés au titre des frais d'administration.

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 de l'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 clients de l'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les personnes en chômage qui ne sont ni d'anciens prestataires de l'assurance-emploi ni des clients actifs sont considérées comme « non assurées » et n'ont droit qu'aux services d'emploi offerts dans le cadre de la mesure de soutien des Services d'aide à l'emploi (SAE) ou aux autres services d'emploi fournis par le Service national de placement.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent un cadre pour l'exécution des PEMS. Ces ententes existent sous deux formes : les ententes cogérées et les accords de transfert. La Nouvelle-Écosse a établi un partenariat stratégique. Dans les provinces et les territoires où les ententes sont cogérées, le gouvernement provincial ou territorial assume la responsabilité conjointe de la planification et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, tandis que Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) continue de fournir des programmes et des services par l'intermédiaire de son réseau de prestation de services. Dans les provinces et les territoires où il y a des accords de transfert, le gouvernement provincial et territorial assume l'entière responsabilité de la conception et de l'exécution des mesures actives d'aide à l'emploi financées dans le cadre du régime d'assurance-emploi, l'évaluation demeurant une responsabilité conjointe (sauf au Québec où l'évaluation relève de la province, qui en discute avec RHDSC). Les mesures actives d'emploi de l'Ontario étaient offertes en vertu d'une entente de cogestion jusqu'au 31 décembre 2006, date à laquelle la province est devenue entièrement responsable du développement et de l'exécution de ces mesures. Pour de plus amples informations sur les EDMT, veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000 du régime d'assurance-emploi*, à l'adresse suivante : **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce.shtml**.

Apprentis

L'aide financière accordée aux apprentis provient essentiellement de la partie I. Les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi en vertu de la partie I et qui prennent part aux activités de formation des apprentis se déroulant en classe reçoivent une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de façon à pouvoir continuer à recevoir des prestations au titre de la partie I pendant leur formation. En plus des prestations de revenu prévues à la partie I, selon le modèle adopté par les administrations, les apprentis peuvent recevoir un soutien en vertu de la partie II pour couvrir leurs autres dépenses, comme les frais de déplacement. Même si chaque personne doit payer ses propres frais de scolarité (les apprentis n'ont pas à payer des frais de scolarité dans certaines administrations), il est important de noter que des ententes, qui varient d'une région à l'autre, sont conclues avec les provinces et territoires pour couvrir certaines dépenses. Dans certaines administrations, les apprentis sont visés par ces ententes.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

RHDSC négocie des ententes avec des organisations autochtones afin de leur donner le pouvoir de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des services d'emploi destinés aux Autochtones au niveau communautaire. En règle générale, les signataires d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) réalisent différentes activités pour offrir leurs programmes et leurs services. Il peut s'agir notamment des activités suivantes : négociation des budgets et des objectifs; renforcement de la capacité organisationnelle; promotion des programmes; identification, counselling et approbation des clients; détermination des besoins des clients; et évaluation des résultats du programme.

Dans le cadre de la SDRHA, un total de 80 signataires d'une EDRHA sont au service des clients autochtones partout au pays. Chaque année, environ 333 millions de dollars sont alloués aux EDRHA dans l'ensemble du pays à l'aide d'un modèle d'affectation comprenant certaines variables, comme le taux de chômage, l'âge de la population active, le revenu d'emploi et l'éloignement. De ce montant de 333 millions de dollars, une proportion d'environ 27 % provient de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide les employeurs à trouver des travailleurs compétents, et qui aide ces derniers à trouver un emploi convenable. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emplois sur le Web au Canada, qui est accessible gratuitement pour les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens à l'adresse suivante : **http://jb-ge.hrdc-drhc.gc.ca**.

Annexe 3.3

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – Définitions

Prestations d'emploi (Programmes)

Les Subventions salariales ciblées aident les chômeurs admissibles à acquérir une expérience de travail en offrant aux employeurs une aide financière au titre des salaires des participants assurés qu'ils embauchent. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas habituellement sans subvention.

Les Suppléments de rémunération ciblés permettent à certains prestataires d'assurance-emploi actifs et à des chômeurs de longue date d'accepter un emploi peu rémunéré. Grâce à un supplément salarial temporaire, des personnes qui n'auraient pas accepté un emploi peu rémunéré peuvent réintégrer le marché du travail. (À l'heure actuelle, le Supplément de retour au travail du Québec est la seule intervention qui soit analogue à ce programme.)

La prestation Travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, afin de 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 Partenariats pour la création d'emplois offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail menant 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.

Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences de 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 payer les frais.

Mesures de soutien (Services)

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Il peut s'agir de counselling, d'établissement d'un plan d'action, de techniques de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de services de placement, de diffusion d'information sur le marché du travail ainsi que de gestion de cas et de suivi.

Les Partenariats du marché du travail assurent un financement destiné à aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à devenir plus aptes à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en oeuvre des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en oeuvre 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 prestataires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à ce chapitre.

Annexe 3.4

Vue d'ensemble des PEMS

2006 – 2007

Clients servis	
Sexe	
Hommes	56,0 %
Femmes	44,0 %

Âge[1]	
15 à 19 ans	4,8 %
20 à 24 ans	13,6 %
25 à 29 ans	13,7 %
30 à 34 ans	12,8 %
35 à 39 ans	13,2 %
40 à 44 ans	13,5 %
45 à 49 ans	11,5 %
50 à 54 ans	8,3 %
55 ans et plus	7,3 %
Inconnu	1,3 %

Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	79,3 %
Anciens prestataires	20,7 %

Ratio interventions-clients	
Clients	618 202
Interventions	949 537
Ratio	1,54

Distribution de la participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
Subventions salariales ciblées	2,0 %
Travail indépendant	1,2 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,7 %
Développement des compétences – Régulier	9,2 %
Développement des compétences – Apprentis	5,7 %
Aide à l'emploi	44,4 %
Services de groupe	4,7 %
Counselling individuel	29,4 %
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	0,7 %
Activités pancanadiennes	1,9 %

Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	49,4 %
Autochtones[2]	6,9 %
Personnes handicapées[2]	5,3 %
Minorités visibles[2]	7,9 %

Marché du travail	
Emploi	16 586 800
Taux de chômage	6,2 %

Source : Base de données sur les clients et les participants

1. Les sessions de groupe et les apprentis sont exclus de la distribution parce que la date de naissance n'est pas saisie.
2. Les pourcentages déclarés sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies par le biais de l'auto-déclaration.

Annexe 3.5

Clients des PEMS – Types de clients servis [1]

2006 – 2007

Région	Clients de l'assurance-emploi				Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis
	Prestataires actifs		Anciens prestataires servis	Nombre total de clients servis		
	Cibles [2]	Servis				
Terre-Neuve-et-Labrador	13 957	14 279	3 060	17 339	1 871	19 210
Île-du-Prince-Édouard	2 673	2 846	560	3 406	868	4 274
Nouvelle-Écosse	8 140	9 027	2 281	11 308	3 503	14 811
Nouveau-Brunswick	11 170	11 812	2 592	14 404	3 381	17 785
Québec	136 538	113 417	22 797	136 214	31 247	167 461
Ontario	83 546	89 353	18 044	107 397	39 898	147 295
Manitoba	12 500	13 489	3 084	16 573	8 567	25 140
Saskatchewan	7 800	8 699	3 345	12 044	651	12 695
Alberta	37 000	38 087	15 528	53 615	54 348	107 963
Colombie-Britannique	40 000	40 326	11 552	51 878	31 991	83 869
Territoires du Nord-Ouest	220	319	85	404	188	592
Yukon	261	330	93	423	159	582
Nunavut	175	161	112	273	204	477
Administration centrale	S.O.	0	0	0	3	3
Total PEMS	**S.O.**	**342 145**	**83 133**	**425 278**	**176 879**	**602 157**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 000	7 720	8 325	16 045	S.O.	16 045
Canada	**S.O.**	**349 865**	**91 458**	**441 323**	**176 879**	**618 202**

Source : Base de données sur les clients

S.O. = sans objet

1. Ce tableau comprend les clients servis entre le 1er avril 2006 et le 31 mars 2007, à raison d'une entrée par client servi.
2. L'indicateur des cibles fait référence au nombre de clients actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis. Au Québec, par contre, cet indicateur englobe à la fois les clients actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont été servis.

Nouvelles interventions[1]

	2006 – 2007														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.[2]	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	729	223	306	2 805	6 739	4 074	238	926	161	2 710	59	1	15	0	**18 986**
Travail indépendant	218	158	518	294	2 702	4 392	259	157	388	2 254	6	4	4	0	**11 354**
Partenariats pour la création d'emplois	2 912	249	400	0	0	1 275	276	0	678	732	0	13	0	0	**6 535**
Développement des compétences – Régulier	8 504	1 551	3 765	5 427	34 000	19 410	3 297	1 958	2 384	7 119	145	93	162	0	**87 815**
Développement des compétences – Apprentis	1 248	307	1 266	2 038	0	14 916	2 607	3 820	18 494	9 566	136	137	36	0	**54 571**
Total – Prestations d'emploi	**13 611**	**2 488**	**6 255**	**10 564**	**43 441**	**44 067**	**6 677**	**6 861**	**22 105**	**22 381**	**346**	**248**	**217**	**0**	**179 261**
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	1 045	1 841	9 837	12 887	97 206	74 447	9 245	2 953	160 395[2]	51 137	0	212	282	1	**421 488**
Services de groupe	38	0	58	0	40 209	3 949	0	332	0	23	0	0	0	0	**44 609**
Counselling individuel	14 492	1 462	7 543	15 870	751	155 139	19 543	7 983	0	55 471	423	191	0	3	**278 871**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)[3]	0	0	0	0	7 079	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**7 079**
Total – Services d'emploi	**15 575**	**3 303**	**17 438**	**28 757**	**145 245**	**233 535**	**28 788**	**11 268**	**160 395**	**106 631**	**423**	**403**	**282**	**4**	**752 047**
Total Services d'emploi – sans les Services de groupe	**15 537**	**3 303**	**17 380**	**28 757**	**105 036**	**229 586**	**28 788**	**10 936**	**160 395**	**106 608**	**423**	**403**	**282**	**4**	**707 438**
Total – Prestations et services	**29 186**	**5 791**	**23 693**	**39 321**	**188 686**	**277 602**	**35 465**	**18 129**	**182 500**	**129 012**	**769**	**651**	**499**	**4**	**931 308**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	211	55	328	154	1 081	4 209	4 538	1 515	1 778	3 738	322	88	119	93	**18 229**
Grand total – Prestations et services	**29 397**	**5 846**	**24 021**	**39 475**	**189 767**	**281 811**	**40 003**	**19 644**	**184 278**	**132 750**	**1 091**	**739**	**618**	**97**	**949 537**
Grand total – sans les Services de groupe	**29 359**	**5 846**	**23 963**	**39 475**	**149 558**	**277 862**	**40 003**	**19 312**	**184 278**	**132 727**	**1 091**	**739**	**618**	**97**	**904 928**

Source : Base de données sur les participants

1. Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1er avril 2006 et le 31 mars 2007.
2. En Alberta, l'aide à l'emploi inclut toutes les sortes de services d'emploi (aide à l'emploi, services de groupe et counselling individuel).
3. Celui-ci fournit aux prestataires actifs et aux anciens prestataires d'assurance-emploi un supplément pouvant aller jusqu'à 500 $, pour les aider à couvrir les dépenses liées à un retour au travail (comme les nouveaux outils, le matériel de bureau et les vêtements).

Annexe 3.7 ▪ Membres des groupes désignés pour les PEMS – Femmes

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Femmes[1]

Nouvelles participantes par intervention (%) — 2006 – 2007

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	59,1	55,6	51,3	40,6	49,3	54,9	40,8	42,5	50,3	59,5	47,5	100,0	60,0	0,0	**50,8**
Travail indépendant	56,9	39,9	52,1	35,7	39,0	59,5	41,3	42,7	56,2	64,2	66,7	75,0	25,0	0,0	**53,5**
Partenariats pour la création d'emplois	55,5	39,4	48,8	0,0	0,0	59,3	23,2	0,0	44,8	56,0	0,0	53,8	0,0	0,0	**52,8**
Développement des compétences – Régulier	35,7	52,9	51,0	42,0	48,2	54,9	49,7	41,5	59,9	59,4	22,8	58,1	27,8	0,0	**49,3**
Développement des compétences – Apprentis	2,6	3,9	2,2	1,7	0,0	3,5	1,3	2,0	5,1	3,6	4,4	5,1	0,0	0,0	**3,8**
Total – Prestations d'emploi	**38,5**	**44,9**	**41,1**	**33,7**	**47,8**	**38,1**	**29,1**	**19,7**	**13,5**	**36,0**	**20,5**	**29,0**	**25,3**	**0,0**	**36,0**
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	47,2	53,2	56,9	46,4	47,5	59,1	48,2	38,1	47,1	57,1	0,0	53,8	52,1	0,0	**50,7**
Counselling individuel	45,9	58,0	56,6	44,7	44,2	58,9	48,0	44,4	0,0	59,5	45,9	64,4	0,0	0,0	**56,3**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	0,0	0,0	0,0	0,0	44,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**44,9**
Total – Services d'emploi	**46,0**	**55,3**	**56,8**	**45,5**	**47,3**	**59,0**	**48,1**	**42,7**	**47,1**	**58,3**	**45,9**	**58,8**	**52,1**	**0,0**	**52,8**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	29,4	50,9	38,7	52,6	46,5	46,3	52,2	49,8	36,6	42,3	59,3	35,2	45,4	79,6	**46,4**
Grand total – Prestations et services	**42,4**	**50,9**	**52,4**	**42,3**	**47,4**	**55,5**	**45,4**	**35,1**	**43,0**	**54,1**	**41,8**	**46,0**	**41,4**	**76,3**	**49,4**

Source : Base de données sur les participants

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions qui ont débuté (le nombre d'interventions ayant débuté au cours du présent exercice).

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Personnes handicapées[1]

	Nouveaux participants par intervention (%) — 2006 – 2007														
	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	2,1	8,1	20,9	1,8	2,6	4,5	4,2	8,7	18,0	7,6	0,0	0,0	0,0	0,0	**4,4**
Travail indépendant	0,5	1,9	10,8	1,4	1,3	3,2	2,7	8,3	2,8	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	**3,4**
Partenariats pour la création d'emplois	1,3	3,6	9,8	0,0	0,0	2,7	2,2	0,0	4,7	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0	**3,0**
Développement des compétences – Régulier	0,8	5,0	14,3	4,0	2,1	3,4	2,6	7,5	3,0	7,3	0,0	6,5	0,6	0,0	**3,5**
Développement des compétences – Apprentis	0,1	0,0	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,2**
Total – Prestations d'emploi	**0,9**	**4,3**	**11,2**	**2,6**	**2,1**	**2,3**	**1,6**	**4,2**	**0,7**	**4,0**	**0,0**	**2,4**	**0,5**	**0,0**	**2,6**
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	1,1	17,6	19,3	8,9	4,1	6,8	8,7	22,5	2,0	8,9	0,0	4,2	1,8	100,0	**5,1**
Counselling individuel	1,2	13,8	22,2	8,3	2,5	5,5	3,7	9,9	0,0	13,2	0,9	3,1	0,0	33,3	**7,5**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**2,4**
Total – Services d'emploi	**1,2**	**15,9**	**20,6**	**8,6**	**4,0**	**5,9**	**5,3**	**13,3**	**2,0**	**11,1**	**0,9**	**3,7**	**1,8**	**50,0**	**6,0**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	1,9	5,5	3,0	2,6	1,2	1,1	5,2	0,7	3,2	2,8	1,2	2,3	2,5	2,2	**2,7**
Grand total – Prestations et services	**1,1**	**10,9**	**17,9**	**7,0**	**3,4**	**5,3**	**4,7**	**9,1**	**1,8**	**9,7**	**0,7**	**3,1**	**1,5**	**4,1**	**5,3**

Source : Base de données sur les participants

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions qui ont débuté (le nombre d'interventions ayant débuté au cours du présent exercice). Les pourcentages déclarés sont généralement moins élevées que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies par le biais de l'auto-déclaration.

Annexe 3.9 ▪ Membres des groupes désignés pour les PEMS – Autochtones

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Autochtones[1]

	Nouveaux participants par intervention (%) — 2006 – 2007														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-0.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	0,7	0,0	0,7	0,0	0,4	1,4	5,5	18,1	6,2	6,8	47,5	0,0	93,3	0,0	**2,7**
Travail indépendant	2,3	0,6	2,7	0,0	0,2	1,0	6,9	10,2	3,4	4,5	16,7	0,0	0,0	0,0	**1,9**
Partenariats pour la création d'emplois	1,3	1,6	2,5	0,0	0,0	5,0	13,4	0,0	12,5	19,9	0,0	15,4	0,0	0,0	**5,9**
Développement des compétences – Régulier	2,0	1,2	1,8	0,0	0,2	1,5	8,2	7,4	7,5	8,5	51,7	15,1	90,1	0,0	**2,3**
Développement des compétences – Apprentis	1,8	0,3	0,7	0,4	0,0	0,4	3,2	4,6	0,6	0,9	7,4	2,9	0,0	0,0	**1,0**
Total – Prestations d'emploi	**1,8**	**1,0**	**1,6**	**0,1**	**0,2**	**1,2**	**6,3**	**7,3**	**1,8**	**5,0**	**32,9**	**8,1**	**73,7**	**0,0**	**2,1**
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	0,6	0,3	0,9	0,0	0,2	1,9	7,8	14,8	14,6	7,3	0,0	12,3	85,5	0,0	**7,2**
Counselling individuel	1,1	0,7	1,5	0,0	0,1	1,6	6,4	15,6	0,0	8,4	56,3	14,1	0,0	0,0	**3,6**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,3**
Total – Services d'emploi	**1,0**	**0,5**	**1,2**	**0,0**	**0,2**	**1,7**	**6,8**	**15,4**	**14,6**	**7,8**	**56,3**	**13,2**	**85,5**	**0,0**	**5,7**
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**
Grand total – Prestations et services	**2,1**	**1,6**	**2,6**	**0,4**	**0,9**	**3,1**	**17,3**	**19,2**	**13,9**	**10,0**	**61,8**	**21,8**	**84,1**	**95,9**	**6,9**

Source : Base de données sur les participants

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions qui ont débuté (le nombre d'interventions ayant débuté au cours du présent exercice). Les pourcentages déclarés sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies par le biais de l'auto-déclaration.

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Minorités visibles[1]

	Nouveaux participants par intervention (%) — 2006 – 2007														
	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	0,4	3,6	0,0	0,0	8,1	5,9	2,9	10,6	8,7	5,1	0,0	0,0	0,0	**3,4**
Travail indépendant	0,0	1,9	2,9	0,0	0,0	8,0	3,1	4,5	9,5	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0	**5,1**
Partenariats pour la création d'emplois	0,7	0,0	4,0	0,0	0,0	5,3	7,2	0,0	16,7	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	**4,4**
Développement des compétences – Régulier	0,3	1,0	4,7	0,0	0,0	19,5	10,1	2,7	29,0	11,7	8,3	1,1	1,9	0,0	**6,8**
Développement des compétences – Apprentis	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1	0,5	0,7	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,1**
Total – Prestations d'emploi	**0,4**	**0,8**	**3,5**	**0,0**	**0,0**	**10,3**	**5,8**	**1,6**	**3,9**	**5,7**	**4,3**	**0,4**	**1,4**	**0,0**	**4,2**
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	0,4	5,4	6,4	0,0	0,0	9,6	7,7	9,3	14,1	20,1	0,0	0,5	1,1	0,0	**9,9**
Counselling individuel	0,1	8,1	4,2	0,0	0,0	9,4	9,2	5,0	0,0	7,6	9,2	0,0	0,0	0,0	**7,7**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,0**
Total – Services d'emploi	**0,1**	**6,6**	**5,4**	**0,0**	**0,0**	**9,5**	**8,7**	**6,2**	**14,1**	**13,6**	**9,2**	**0,2**	**1,1**	**0,0**	**8,9**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones[2]	0,0	0,0	4,0	0,0	12,5	2,0	0,9	0,0	0,1	4,6	3,7	4,5	0,8	1,1	**2,6**
Grand total – Prestations et services	**0,2**	**4,1**	**4,9**	**0,0**	**0,1**	**9,5**	**7,3**	**4,1**	**12,7**	**12,0**	**6,0**	**0,8**	**1,1**	**1,0**	**7,9**

Source : Base de données sur les participants

1. Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions qui ont débuté (le nombre d'interventions ayant débuté au cours du présent exercice). Les pourcentages déclarés sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies par le biais de l'auto-déclaration.
2. Certains clients autochtones se sont identifiés comme membres d'une minorité visible.

Annexe 3.11 ▪ PEMS et activités pancanadiennes : Partie I – Dépenses finales

PEMS et activités pancanadiennes : Partie I – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention — 2006 – 2007

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Travail indépendant	678	610	1 683	2 598	11 660	8 830	1 743	515	2 361	5 998	–	9	1	–	**36 686**
Partenariats pour la création d'emplois[1]	2 344	435	708	19	306	2 160	520	–	–	697	–	15	–	–	**7 204**
Développement des compétences	20 827	6 747	15 193	22 441	79 779	81 301	20 380	12 741	64 728	39 145	39	905	5	9	**364 240**
Total	**23 849**	**7 792**	**17 584**	**25 058**	**91 745**	**92 291**	**22 643**	**13 256**	**67 089**	**45 840**	**39**	**929**	**6**	**9**	**408 130**

Source : Système de gestion ministériel

1. Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

PEMS : Partie II – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention — 2006 – 2007

	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[1]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC[2]	Canada
Prestations d'emploi[3]															
Subventions salariales ciblées	4 695	977	1 358	10 439	32 785	20 555	1 134	5 319	1 011	16 083	207	29	169	–	**94 761**
Travail indépendant	3 992	1 322	4 740	3 450	28 489	63 767	1 614	328	2 939	33 106	221	158	–	–	**144 126**
Partenariats pour la création d'emplois	16 500	3 708	6 200	–	–	19 573	2 386	–	3 298	9 100	–	49	–	206	**61 020**
Développement des compétences	87 394	14 534	45 519	60 587	319 317	201 890	26 946	23 892	55 874	115 440	1 422	2 326	2 308	–	**957 449**
Total – Prestations d'emploi	**112 581**	**20 541**	**57 817**	**74 476**	**380 591**	**305 785**	**32 080**	**29 539**	**63 122**	**173 729**	**1 850**	**2 562**	**2 477**	**206**	**1 257 356**
Mesures de soutien (Services)[3]															
Aide à l'emploi	13 740	4 324	21 612	10 527	111 939	208 902	8 334	5 528	44 077	111 440	702	1 237	153	-	**542 515**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	3 519	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**3 519**
Total – Mesures de soutien (Services)	**13 740**	**4 324**	**21 612**	**10 527**	**115 458**	**208 902**	**8 334**	**5 528**	**44 077**	**111 440**	**702**	**1 237**	**153**	**-**	**546 034**
Total Partiel – Prestations d'emploi et mesures de soutien (Services)	**126 321**	**24 865**	**79 429**	**85 003**	**496 049**	**514 687**	**40 414**	**35 067**	**107 199**	**285 169**	**2 552**	**3 799**	**2 630**	**206**	**1 803 390**
Autres mesures de soutien[3]															
Partenariats du marché du travail	5 281	1 600	1 402	6 817	98 591	10 992	5 736	3 245	1 651	3 471	263	88	-	-	**139 137**
Recherche et innovation	-	-	-	505	1 134	-	896	660	-	-	-	-	-	-	**3 195**
Total – Autres mesures de soutien	**5 281**	**1 600**	**1 402**	**7 322**	**99 725**	**10 992**	**6 632**	**3 905**	**1 651**	**3 471**	**263**	**88**	**-**	**-**	**142 332**
Total – PEMS – Régulier	**131 602**	**26 465**	**80 831**	**92 325**	**595 774**	**525 679**	**47 046**	**38 972**	**108 850**	**288 640**	**2 815**	**3 887**	**2 630**	**206**	**1 945 722**
Contributions versées en trop[4]	-	-	-	-	–	-	-	-	-	-	587	-	154	-	**741**
Activités pancanadiennes (Détails – annexe 3.13)	2 348	460	2 204	1 517	10 677	17 917	14 601	10 895	13 423	14 671	2 844	1 219	2 833	54 666	**150 275**
Rajustement[5]	(340)	393	(416)	(44)	(170)	(6 273)	25	(39)	(812)	(87)	(791)	198	(609)	(883)	**-9 848**
Total comprenant les Activités pancanadiennes	**133 610**	**27 318**	**82 619**	**93 798**	**606 281**	**537 323**	**61 672**	**49 828**	**121 461**	**303 224**	**5 455**	**5 304**	**5 008**	**53 989**	**2 086 890**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[6] (Seulement les régions qui ont conclu un accord de transfert)				**8 922**	**58 866**	**19 432**	**6 078**	**6 021**	**9 518**		**1 450**		**721**		**111 008**

Source : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires

1. Les dépenses de l'Ontario se basent sur un examen de qualité de la vérification interne pour la période allant du 1er janvier au 31 mars 2007.
2. Les dépenses de l'Administration centrale incluent l'assurance responsabilité civile contractée et payée au nom des provinces en cogestion.
3. Comprend des dépenses de 7,7 millions de dollars pour les groupes autochtones de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.
4. Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2007-2008.
5. Rajustement pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et autres rajustements comptables.
6. Les frais d'administration incluent 99,4 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT, 5,5 millions de dollars en loyers, 5,5 millions de dollars pour l'Entente supplémentaire de l'EDMT conclue avec l'Ontario, et 0,7 million de dollars pour le réaménagement des locaux de l'Ontario.

Annexe 3.13 ▪ Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales

Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention — 2006 – 2007

	T.-N-L.	Î.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones [1]	**1 999**	**244**	**1 913**	**1 302**	**9 346**	**16 699**	**14 214**	**10 781**	**12 882**	**14 228**	**2 644**	**980**	**2 564**	**1 000**	**90 796**
Autres															
Partenariats du marché du travail	349	216	291	215	1 331	1 218	387	114	541	443	200	239	269	38 506	**44 319**
Recherche et innovation	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	15 160	**15 160**
Total Autres	**349**	**216**	**291**	**215**	**1 331**	**1 218**	**387**	**114**	**541**	**443**	**200**	**239**	**269**	**53 666**	**59 479**
Grand total	**2 348**	**460**	**2 204**	**1 517**	**10 677**	**17 917**	**14 601**	**10 895**	**13 423**	**14 671**	**2 844**	**1 219**	**2 833**	**54 666**	**150 275**

Source : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires

1. Ne comprend pas les dépenses de 7,7 millions de dollars pour les groupes autochtones en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Colombie-Britannique.

Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

	2006 – 2007											
	Clients qui sont retournés au travail[1]						Prestations non versées (M$)[1]					
		Résultats				Résultats vs objectifs %		Résultats				Résultats vs objectifs %
	Objectifs[2]	Apprentis	Services de groupe	Autres[3]	Total		Objectifs[2]	Apprentis	Services de groupe	Autres	Total[4]	
Terre-Neuve-et-Labrador	6 677	993	7	7 275	8 275	124 %	19,7	7,8	0,0	16,3	24,1	122 %
Île-du-Prince-Édouard	2 027	238	0	1 795	2 033	100 %	5,4	2,3	0,0	3,5	5,8	108 %
Nouvelle-Écosse	5 000	908	12	5 063	5 983	120 %	14,7	8,3	0,1	10,1	18,4	125 %
Nouveau-Brunswick	9 482	1 327	0	8 449	9 776	103 %	27,4	11,4	0,0	21,1	32,5	119 %
Québec	50 855	0	8 891	41 595	50 486	99 %	156,2	0,0	61,8	122,0	183,8	118 %
Ontario[5]	52 498	10 596	1 249	42 696	54 541	104 %	204,6	86,5	8,3	116,6	211,4	103 %
Manitoba	9 000	1 704	0	7 379	9 083	101 %	32,0	13,3	0,0	20,9	34,2	107 %
Saskatchewan	4 800	2 004	75	3 165	5 244	109 %	21,2	17,6	0,4	10,7	28,7	135 %
Alberta	23 500	14 814	0	9 987	24 801	106 %	162,0	138,7	0,0	48,1	186,8	115 %
Colombie-Britannique	29 150	7 230	8	25 646	32 884	113 %	118,0	66,5	0,1	59,0	125,5	106 %
Territoires du Nord-Ouest	225	75	0	146	221	98 %	2,4	1,0	0,0	1,4	2,4	102 %
Yukon	225	110	0	126	236	105 %	1,6	1,4	0,0	0,5	1,9	119 %
Nunavut	115	19	0	110	129	112 %	0,5	0,3	0,0	0,4	0,7	131 %
Administration centrale	0	0	0	0	0	0 %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.
Canada	**193 554**	**40 018**	**10 242**	**153 432**	**203 692**	**105 %**	**765,7**	**355,1**	**70,7**	**430,5**	**856,3**	**112 %**

Source : Base de données sur les résultats

S.O. = sans objet

1. Les activités dans le cadre de la SDRHA ont entraîné 7 512 retours au travail et 15,2 millions de dollars en prestations non versées.
2. Les objectifs ne concernent que les clients des PEMS visés par la partie II de l'assurance-emploi.
3. La catégorie « autres » comprend tous les autres services et prestations d'emploi, c.-à-d., les Subventions salariales ciblées, le Travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois, le Développement des compétences – volet régulier, l'aide à l'emploi, le counselling individuel et le supplément de retour au travail (Québec seulement). Les données sur le volet Apprentis du Développement des compétences et les services de groupes sont présentées séparément parce que ces deux mesures d'aide nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.
4. Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.
5. Les résultats de l'exercice 2006-2007 reflètent les PEMS exécutées par RHDSC et par la province de l'Ontario.

Annexe 3.15 ▪ Retours au travail par intervention (PEMS)

Retours au travail par intervention (PEMS)[1]

	2006 – 2007														
	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	274	164	161	2 426	2 178	1 826	179	215	98	1 890	3	4	11	0	**9 429**
Travail indépendant	129	114	324	225	1 890	2 354	166	36	351	1 621	1	6	6	0	**7 223**
Partenariats pour la création d'emploi	715	136	235	0	0	741	137	0	375	372	0	1	0	0	**2 712**
Développement des compétences – Régulier	3 789	830	1 883	2 833	10 920	8 085	1 499	645	719	4 128	89	39	66	0	**35 525**
Développement des compétences – Apprentis[3]	993	238	908	1 578	0	10 596	1 797	2 295	14 814	7 230	75	110	19	0	**40 653**
Total – Prestations	**5 900**	**1 482**	**3 511**	**7 062**	**14 988**	**23 602**	**3 778**	**3 191**	**16 357**	**15 241**	**168**	**160**	**102**	**0**	**95 542**
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	406	316	1 562	1 069	20 252	11 048	1 958	361	8 444	7 966	0	45	27	0	**53 454**
Services de groupe	7	0	12	0	8 891	1 249	0	75	0	8	0	0	0	0	**10 242**
Counselling individuel	1 962	235	898	1 645	837	18 642	3 347	1 617	0	9 669	53	31	0	0	**38 936**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	0	0	0	0	5 518	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**5 518**
Total – Services	**2 375**	**551**	**2 472**	**2 714**	**35 498**	**30 939**	**5 305**	**2 053**	**8 444**	**17 643**	**53**	**76**	**27**	**0**	**108 150**
Grand total	**8 275**	**2 033**	**5 983**	**9 776**	**50 486**	**54 541**	**9 083**	**5 244**	**24 801**	**32 884**	**221**	**236**	**129**	**0**	**203 692**
Objectif	6 677	2 027	5 000	9 482	50 855	52 498	9 000	4 800	23 500	29 150	225	225	115	0	**193 554**
Résultats vs objectifs (%)	124 %	100 %	120 %	103 %	99 %	104 %	101 %	109 %	106 %	113 %	98 %	105 %	112 %	S.O.	**105 %**

S.O. = sans objet

1. Les résultats se rapportant uniquement à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ne sont pas inclus ici.
2. Les résultats de l'exercice 2006–2007 reflètent les PEMS exécutées par RHDSC et par la province de l'Ontario.
3. Les résultats concernant le volet apprentis du Développement des compétences sont différents de ceux du tableau 3.14 parce qu'ils ont été combinés à la dernière intervention à laquelle un client a participé, les interventions liées aux prestations d'emploi ayant préséance sur la participation aux services d'emploi.

Annexe 4 Profils de collectivités

4.1 Profils de collectivités – Partie I

4.2 Profils de collectivités – Partie II

Annexe 4.1

Profils de collectivités – Partie I

Régions	Taux de chômage (%)			NVA (Heures)		Nombre de demandes d'assurance-emploi		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations	
	2006-2007	Δ	Haut/Bas	Haut	Bas	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ
Terre-Neuve-et-Labrador											
St. John's	8,1	-0,8	9,0/7,3	630	595	14 660	-3,7 %	1 370,30	0,3 %	21,1	-2,3 %
Terre-Neuve-et-Labrador	19,3	-0,2	20,1/18,4	420	420	76 300	-3,0 %	1 130,00	0,4 %	24,9	-0,4 %
Île-du-Prince-Édouard											
Île-du-Prince-Édouard	11,1	0,1	11,4/10,4	525	490	23 880	-1,7 %	1 249,30	0,5 %	23,0	1,3 %
Nouvelle-Écosse											
Nouvelle-Écosse – Est	13,8	-0,9	14,5/12,4	455	420	28 120	-5,3 %	1 169,70	1,0 %	23,7	-0,4 %
Nouvelle-Écosse – Ouest	9,4	0,3	9,8/8,8	595	560	37 930	-2,6 %	1 332,10	0,6 %	21,2	2,9 %
Halifax	5,0	-0,6	5,6/4,3	700	700	18 360	-3,6 %	1 480,40	1,5 %	18,9	-3,1 %
Nouveau-Brunswick											
Fredericton – Moncton – Saint John	6,3	-0,8	7,5/5,4	700	630	24 870	-4,3 %	1 436,60	1,3 %	18,3	-2,7 %
Madawaska – Charlotte	10,1	-1,5	11,2/9,5	560	490	16 740	-1,6 %	1 329,10	1,0 %	20,3	0,5 %
Restigouche – Albert	14,1	-1,0	14,7/13,0	455	420	48 340	-3,2 %	1 157,30	2,6 %	23,9	1,3 %
Québec											
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	18,7	0,9	20,7/17,4	420	420	30 690	-2,0 %	1 083,70	-0,1 %	24,5	-1,2 %
Québec	5,2	-0,5	6,1/4,1	700	665	43 000	-11,5 %	1 423,40	0,2 %	13,9	-15,2 %
Trois-Rivières	8,1	-0,9	8,9/7,4	630	595	10 850	-2,3 %	1 354,50	0,3 %	17,4	-5,4 %
Québec – Centre-Sud	6,1	0,1	7,7/4,8	700	630	13 370	-8,1 %	1 416,60	-0,8 %	13,4	-12,4 %
Sherbrooke	7,8	0,4	8,3/7,0	665	595	11 780	-8,5 %	1 405,90	0,9 %	15,0	-8,0 %
Montérégie	7,8	0,5	8,6/7,0	665	595	36 300	-6,1 %	1 417,80	0,3 %	15,8	-10,2 %
Montréal	8,3	-0,5	9,5/7,5	630	560	182 810	-11,2 %	1 399,80	-0,9 %	17,0	-13,3 %
Québec – Centre	8,7	0,0	9,3/8,0	630	560	88 550	-4,2 %	1 341,10	-0,7 %	17,6	-4,3 %
Québec – Nord-Ouest	11,1	0,4	12,2/9,7	560	455	28 710	-0,1 %	1 239,20	-3,4 %	20,3	-0,5 %
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	12,0	0,3	12,5/11,4	490	455	59 030	-0,1 %	1 247,80	0,1 %	19,9	-0,5 %
Hull	5,6	-1,0	6,5/4,6	700	665	12 530	-16,5 %	1 410,00	-0,5 %	14,2	-20,7 %
Chicoutimi – Jonquière	8,9	-0,8	9,8/7,7	630	560	13 900	-10,4 %	1 307,70	2,3 %	17,4	-7,9 %
Ontario											
Ottawa	5,1	-1,3	5,7/4,5	700	700	29 650	-2,7 %	1 511,10	0,6 %	20,1	-2,9 %
Ontario – Est	7,0	-0,1	7,9/5,8	700	630	23 080	1,9 %	1 454,30	0,2 %	18,0	-0,6 %
Kingston	6,1	-0,1	7,3/4,9	700	630	5 930	2,6 %	1 477,30	1,0 %	20,2	5,2 %
Ontario – Centre	6,0	-0,1	6,7/4,9	700	665	52 970	-1,4 %	1 453,30	-0,4 %	17,4	-2,8 %
Oshawa	6,5	-0,1	6,9/6,0	700	665	16 030	-1,2 %	1 503,50	-0,7 %	17,6	1,7 %
Toronto	6,5	-0,5	6,8/6,2	665	665	201 140	1,7 %	1 516,10	0,6 %	21,5	-1,4 %
Hamilton	6,0	0,5	6,5/5,4	700	665	28 740	2,1 %	1 510,90	1,2 %	19,5	0,5 %
St. Catharines	6,3	-0,8	6,7/5,8	700	665	21 440	-2,3 %	1 439,70	-0,4 %	17,7	-2,2 %
London	6,3	-0,3	7,0/5,7	700	665	21 540	5,3 %	1 518,70	1,0 %	17,8	-1,7 %
Niagara	8,1	-0,4	8,7/7,6	630	595	15 410	1,7 %	1 469,30	1,5 %	18,1	-0,5 %
Windsor	9,1	1,4	9,9/8,6	595	560	22 060	9,5 %	1 520,30	-2,0 %	17,0	10,4 %
Kitchener	5,2	-0,6	5,8/4,8	700	700	21 760	6,5 %	1 540,60	1,7 %	19,2	-2,0 %
Huron	7,0	-0,6	7,6/6,0	700	630	19 400	11,4 %	1 495,50	3,1 %	18,2	5,8 %
Ontario – Centre-Sud	4,8	0,0	5,2/4,5	700	700	22 680	5,4 %	1 522,00	-0,2 %	17,5	2,3 %
Sudbury	7,1	-0,6	8,1/6,0	700	595	8 990	-3,2 %	1 407,20	-0,2 %	19,1	-4,0 %

Profils de collectivités – Partie I

Régions	Taux de chômage (%)			NVA (Heures)		Nombre de demandes d'assurance-emploi		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations	
	2006-2007	Δ	Haut/Bas	Haut	Bas	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ
Thunder Bay	7,6	0,6	8,3/6,7	665	595	7 410	-8,6 %	1 463,80	1,4 %	17,2	1,2 %
Ontario – Nord	10,5	0,8	11,0/9,9	560	525	34 760	1,3 %	1 367,80	0,4 %	20,1	1,5 %
Manitoba											
Winnipeg	4.6	-0.2	5.0/4.3	700	700	29 540	-1.3 %	1,496.30	1.5 %	18.6	-0.5 %
Manitoba – Sud	4.7	-1.0	5.2/4.2	700	700	15 070	0.9 %	1,426.00	-1.2 %	17.5	-2.2 %
Manitoba – Nord	25.4	1.7	26.6/23.7	420	420	9 340	0.1 %	1,261.00	0.4 %	24.4	2.5 %
Saskatchewan											
Regina	4,8	0,0	5,3/4,0	700	700	7 440	-0,9 %	1 485,20	0,7 %	18,7	-2,1 %
Saskatoon	4,4	-0,7	5,4/3,2	700	700	9 390	-6,2 %	1 471,80	0,7 %	18,4	-3,2 %
Saskatchewan – Sud	6,3	-0,4	7,0/5,9	700	665	12 410	-4,3 %	1 404,60	-1,3 %	18,0	-1,1 %
Saskatchewan – Nord	14,4	-0,5	15,8/13,5	420	420	14 000	1,7 %	1 347,40	1,5 %	22,0	2,3 %
Alberta											
Calgary	3,3	-0,6	3,7/2,7	700	700	34 460	-5,6 %	1 538,70	0,7 %	20,9	2,5 %
Edmonton	4,0	-0,6	4,5/3,7	700	700	38 820	1,3 %	1 520,70	-0,1 %	18,4	-2,6 %
Alberta – Nord	8,0	1,0	8,6/7,4	630	595	10 620	10,6 %	1 470,30	1,3 %	19,8	2,6 %
Alberta – Sud	4,4	-0,2	4,6/4,1	700	700	30 610	3,2 %	1 506,70	1,2 %	18,4	-0,5 %
Colombie-Britannique											
C.-B. – Intérieur-Sud	6,7	-0,1	7,2/6,2	665	630	35 360	-2,6 %	1 404,40	1,8 %	17,3	-5,5 %
Abbotsford	4,5	-0,9	5,9/3,9	700	700	9 730	3,2 %	1 354,20	2,6 %	19,3	3,8 %
Vancouver	4,4	-1,3	4,9/4,0	700	700	78 810	-2,3 %	1 471,80	0,2 %	19,9	-1,0 %
Victoria	4,4	-0,6	5,2/3,8	700	700	11 490	-3,2 %	1 478,30	1,2 %	18,0	-2,2 %
C.-B. – Côte-Sud	6,3	-1,6	7,2/5,7	700	630	27 810	-7,8 %	1 371,50	-0,4 %	18,1	-4,7 %
C.-B. – Nord	8,7	-0,9	9,7/8,0	630	560	23 400	-3,5 %	1 358,90	3,1 %	20,3	4,1 %
Territoires [1]											
Yukon	25,0	0,0	- - -	420	420	2 340	-9,7 %	1 313,20	5,7 %	22,3	7,2 %
Territoires du Nord-Ouest	25,0	0,0	- - -	420	420	2 200	1,9 %	1 355,90	3,2 %	24,5	5,2 %
Nunavut	25,0	0,0	- - -	420	420	1 320	6,5 %	1 304,00	1,7 %	26,5	15,2 %
CANADA	**6,7**	**-0,5**	**6,9/6,6**	**665**	**665**	**1 777 870**	**-2,7 %**	**1 398,80**	**0,4 %**	**19,4**	**-2,5 %**

1. Les taux de chômage au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

Annexe 4.2

Profils de collectivités – Partie II

Régions	Période d'admissibilité moyenne (semaines)		% des semaines d'admissibilité versées		Prestations hebdomadaires moyennes		% de salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi
	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ	Δ (2005)
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	34,7	-3,9 %	60,8	-0,1	324 $	4,8 %	22,4 %
Terre-Neuve-et-Labrador	40,0	0,5 %	63,8	-0,3	327 $	2,2 %	49,8 %
Île-du-Prince-Édouard							
Île-du-Prince-Édouard	35,3	-1,1 %	66,9	1,6	335 $	5,1 %	35,0 %
Nouvelle-Écosse							
Nouvelle-Écosse – Est	38,6	-1,0 %	62,6	0,4	334 $	4,2 %	35,5 %
Nouvelle-Écosse – Ouest	35,8	1,7 %	60,7	0,4	321 $	6,0 %	25,3 %
Halifax	27,7	0,4 %	62,5	-2,3	313 $	2,1 %	14,1 %
Nouveau-Brunswick							
Fredericton – Moncton – Saint John	28,4	-3,4 %	61,2	-0,6	308 $	2,6 %	18,1 %
Madawaska – Charlotte	36,9	-4,9 %	57,1	3,4	329 $	5,7 %	32,3 %
Restigouche – Albert	40,1	-1,5 %	60,7	1,6	327 $	3,6 %	41,2 %
Québec							
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	42,2	0,0 %	59,1	-0,4	340 $	3,2 %	46,0 %
Québec	26,8	0,4 %	54,5	-4,7	321 $	2,3 %	16,6 %
Trois-Rivières	34,9	-4,1 %	52,1	0,0	334 $	4,7 %	20,3 %
Québec – Centre-Sud	28,2	2,5 %	50,8	-4,6	310 $	0,9 %	24,4 %
Sherbrooke	30,2	2,4 %	52,7	-2,3	312 $	0,8 %	20,2 %
Montérégie	31,2	4,3 %	53,7	-4,9	321 $	2,5 %	19,5 %
Montréal	31,6	-4,2 %	55,8	-3,0	318 $	1,1 %	15,4 %
Québec – Centre	35,6	-1,1 %	52,0	-0,6	332 $	5,0 %	24,4 %
Québec – Nord-Ouest	37,7	-0,5 %	55,9	0,5	345 $	3,2 %	27,4 %
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	38,8	1,6 %	53,7	-0,6	338 $	3,7 %	30,0 %
Hull	26,7	-6,0 %	55,7	-4,6	334 $	1,4 %	13,4 %
Chicoutimi – Jonquière	35,2	-3,8 %	52,1	-1,0	338 $	7,2 %	25,0 %
Ontario							
Ottawa	28,3	-5,0 %	62,1	-0,3	347 $	2,4 %	9,4 %
Ontario – Est	30,1	0,0 %	58,3	-0,4	327 $	3,2 %	15,0 %
Kingston	28,5	-1,4 %	62,8	1,5	322 $	2,1 %	10,5 %
Ontario – Centre	28,1	-0,7 %	57,9	-1,0	327 $	1,3 %	12,7 %
Oshawa	29,8	-2,6 %	53,5	1,4	352 $	-0,9 %	12,8 %
Toronto	30,5	-2,9 %	63,9	-0,2	339 $	1,4 %	10,7 %
Hamilton	29,5	2,8 %	60,3	-0,8	339 $	0,4 %	11,1 %
St. Catharines	28,1	-6,0 %	59,8	1,2	322 $	2,8 %	14,5 %
London	30,0	-0,3 %	55,4	-0,9	346 $	3,1 %	11,5 %
Niagara	32,3	-1,8 %	55,0	0,4	330 $	2,2 %	14,1 %
Windsor	35,2	6,0 %	48,1	2,0	353 $	-0,3 %	13,9 %
Kitchener	29,1	1,7 %	60,3	-1,2	339 $	1,5 %	11,0 %
Huron	30,6	-3,2 %	56,9	4,0	338 $	2,9 %	13,9 %
Ontario – Centre-Sud	28,7	0,0 %	56,4	1,4	339 $	2,0 %	10,8 %
Sudbury	34,4	-2,8 %	54,7	-1,3	340 $	2,1 %	14,5 %

Profils de collectivités – Partie II

Régions	Période d'admissibilité moyenne (semaines)		% des semaines d'admissibilité versées		Prestations hebdomadaires moyennes		% de salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi
	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ	2006-2007	Δ	Δ (2005)
Thunder Bay	31,2	4,3 %	54,5	-1,3	352 $	0,4 %	15,0 %
Ontario – Nord	38,5	4,1 %	52,8	-1,2	345 $	4,7 %	17,0 %
Manitoba							
Winnipeg	28,0	1,8 %	59,6	-1,2	322 $	4,8 %	11,1 %
Manitoba – Sud	26,4	-4,0 %	60,2	0,5	306 $	1,8 %	13,4 %
Manitoba – Nord	42,3	0,7 %	58,8	0,9	325 $	3,8 %	19,1 %
Saskatchewan							
Regina	27,7	1,1 %	59,1	-1,4	336 $	4,8 %	9,8 %
Saskatoon	27,4	1,1 %	59,3	-1,6	324 $	4,4 %	10,9 %
Saskatchewan – Sud	27,4	-4,2 %	59,8	1,2	317 $	3,7 %	13,1 %
Saskatchewan – Nord	42,5	-0,9 %	51,9	2,0	346 $	7,5 %	16,8 %
Alberta							
Calgary	28,9	0,7 %	59,9	-0,8	354 $	4,3 %	9,2 %
Edmonton	28,5	0,0 %	56,0	-1,7	356 $	4,2 %	10,1 %
Alberta – Nord	33,4	-5,1 %	56,9	3,7	368 $	5,9 %	11,3 %
Alberta – Sud	28,2	1,4 %	56,5	-1,4	340 $	4,1 %	9,7 %
Colombie-Britannique							
C.-B. – Intérieur-Sud	28,8	-11,9 %	57,6	2,5	332 $	4,9 %	15,8 %
Abbotsford	25,0	1,2 %	67,0	-0,1	299 $	3,0 %	17,0 %
Vancouver	27,5	-2,8 %	63,6	0,3	327 $	1,8 %	11,4 %
Victoria	27,5	0,4 %	57,9	-1,6	334 $	4,5 %	10,4 %
C.-B. – Côte-Sud	27,4	-21,0 %	62,3	7,5	346 $	4,2 %	16,4 %
C.-B. – Nord	35,7	-1,4 %	57,6	2,8	363 $	5,5 %	17,9 %
Territoires							
Yukon	43,9	0,5 %	50,3	2,7	384 $	5,5 %	19,8 %
Territoires du Nord-Ouest	43,9	0,7 %	55,2	2,0	395 $	3,8 %	12,2 %
Nunavut	43,7	0,7 %	59,5	6,4	378 $	4,4 %	12,5 %
CANADA	**32,2**	**-1,8 %**	**58,4**	**-0,5**	**332 $**	**2,9 %**	**14,9 %**

Δ Écart entre 2005-2006 et 2006-2007 (exprimé en points de pourcentage)

NOTE : Les taux de chômage locaux présentés dans cette annexe sont ceux des régions économiques de l'assurance-emploi. Ces taux régionaux, tirés de l'Enquête sur la population active, ont été rajustés pour inclure les taux de chômage chez les Indiens inscrits vivant dans des réserves, conformément à l'alinéa 54(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Si le taux de chômage national faisait l'objet d'un pareil rajustement, la proportion de 6,2 % indiquée au chapitre 1 pour 2006-2007, passerait à 6,7 %.

Annexe 5 Études clés citées comme source de référence au chapitre 5

1. Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi

Auteur : *Statistique Canada*

Objectif : L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) vise à fournir de l'information sur les chômeurs, qu'ils demandent ou qu'ils soient admissibles ou non à des prestations d'assurance-emploi.

Méthodologie : L'ECAE est une enquête annuelle qui complète l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Elle recense les personnes qui ont versé des cotisations d'assurance-emploi et celles qui ont accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

Principale constatation :

- En 2006, 82,7 % des chômeurs qui cotisaient au régime d'assurance-emploi et qui avaient connu une cessation d'emploi récente couverte par le régime étaient admissibles à des prestations d'assurance-emploi; et 58,6 % touchaient des prestations au moment de la semaine de référence de l'enquête.

Fiabilité : À un niveau de confiance de 95 % (19 fois sur 20), le taux de couverture de 82,7 % se révèle exact selon une marge d'erreur de plus ou moins 2,7 points de pourcentage. Seules les estimations jugées fiables selon les directives de Statistique Canada, en fonction d'un coefficient de variation inférieur à 16,5 %, ont été utilisées et intégrées dans le rapport.

Disponibilité : On peut consulter les résultats de l'ECAE de 2006 sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : **http://www.statcan.ca/Daily/Francais/071003/q071003a.htm**.

2. New Entrants/Re-Entrants and Immigrants

Auteur : *Évaluation stratégique, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC)*

Objectif : Cette étude analyse les incidences sur les immigrants de la disposition relative aux nouveaux venus et aux personnes qui réintègrent le marché du travail. Elle teste l'hypothèse selon laquelle les immigrants récents sont plus susceptibles d'être assujettis aux exigences relatives à cette disposition, étant donné qu'ils sont nouvellement arrivés au Canada. Ainsi, ils pourraient être moins susceptibles d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage ou d'assurance-emploi. De plus, ce document compare les taux de réception des prestations chez les travailleurs immigrants et les travailleurs nés au Canada.

Méthodologie : L'analyse repose sur les données du recensement pour la période allant de 1981 à 2001. Les personnes qui étaient âgées de moins de 15 ans ou de plus de 64 ans au moment du recensement ont été exclues de l'échantillon, étant donné que ces groupes d'âge ont de faibles taux de participation au marché du travail. Cet échantillon est également limité aux personnes qui ont touché des revenus d'emploi au cours de l'année précédant l'année du recensement. Des techniques statistiques descriptives ont servi à comparer les taux de réception des prestations d'assurance-chômage ou d'assurance-emploi chez les travailleurs immigrants et les travailleurs nés au Canada ainsi que les taux de réception des prestations d'assurance-chômage ou d'assurance-emploi chez les immigrants récents et les immigrants déjà établis.

Principales constatations :

- Le taux de réception des prestations chez les immigrants récents semble appuyer l'hypothèse voulant que ceux qui sont plus susceptibles d'être des nouveaux venus et des personnes qui réintègrent le marché du travail – les immigrants très récents (ayant immigré au cours des deux dernières années) – soient moins nombreux à toucher des prestations que ceux qui sont au Canada depuis longtemps. Cependant, il est difficile d'établir si cette situation est attribuable aux règles concernant les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail ou au taux de participation plus faible au marché du travail chez les immigrants plus récents.

Tableau 1

Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi
Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) de 2006

	Taux d'admissibilité à l'assurance-emploi pour les chômeurs ayant une cessation d'emploi récente couverte par le régime[1] %	Proportion de chômeurs ayant touché des prestations d'assurance-emploi à la suite d'une cessation d'emploi récente couverte par le régime[1] (%)
Total	**82,7**	**58,6**
Sexe		
Femmes	78,8	53,3
Hommes	84,9	61,6
Âge et sexe		
Jeunes chômeurs (de 15 à 24 ans)	47,0	28,2
Femmes adultes en chômage (de 25 à 69 ans)	85,4	57,3
Hommes adultes en chômage (de 25 à 69 ans)	91,5	68,2
Région		
Atlantique	91,6	76,5
Québec	84,9	65,1
Ontario	75,1	44,0
Prairies	85,0	58,0
Colombie-Britannique	87,2	62,9
Situation de l'emploi à temps plein et partiel au cours des 12 derniers mois		
Chômeurs ayant travaillé à temps partiel seulement au cours des 12 derniers mois	53,8	33,6
Chômeurs ayant travaillé à temps plein seulement au cours des 12 derniers mois	87,6	63,0
Chômeurs ayant travaillé à temps plein et partiel au cours des 12 derniers mois	68,9	49,2
Régime de travail lié au dernier emploi		
Permanent		
Temps plein	89,9	63,8
Temps partiel	63,6	42,1
Non permanent		
Saisonnier	83,5	61,8
Autre emploi atypique[2]	70,2	49,4
Statut d'immigrant		
Canadiens nés au pays	83,8	61,6
Immigrants	77,5	42,1

1. Les chômeurs dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime d'assurance-emploi sont des personnes qui ont perdu ou quitté un emploi pour un motif valable, en vertu des règles actuelles de l'assurance-emploi, au cours des 12 derniers mois. Ce groupe inclut toutes les personnes qui ont effectué un certain travail au cours des 12 derniers mois, qui n'étaient pas des travailleurs autonomes et qui n'ont pas quitté leur emploi pour aller à l'école ou pour une raison jugée inacceptable selon les règles actuelles de l'assurance-emploi.
2. « Autre emploi atypique » désigne un emploi rémunéré non permanent, qu'il soit temporaire, d'une durée déterminée, à contrat, occasionnel ou un autre emploi non permanent (mais non saisonnier). Ces chômeurs n'étaient pas des travailleurs autonomes.

- Plus un immigrant vit longtemps au Canada, plus il est susceptible de connaître un meilleur rendement et de meilleurs gains sur le marché du travail, réduisant ainsi sa dépendance à l'égard des paiements de transfert comme l'assurance-chômage ou l'assurance-emploi. Par exemple, on observe une baisse marquée du taux de réception des prestations chez les immigrants qui sont au Canada depuis au moins 11 ans. De plus, le taux de réception des prestations semble plus faible chez les immigrants qui sont arrivés au Canada à un jeune âge et, donc, qui habitent au Canada depuis plus longtemps.
- Lorsque l'échantillon de travailleurs est limité à ceux qui résident dans l'une des sept régions métropolitaines de recensement (RMC), le taux de réception des prestations chez les immigrants est plus élevé que celui des travailleurs nés au Canada, et ce dans chacune des RMC. On observe toutefois la situation inverse à l'extérieur de ces RMC.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

3. Potential EI Eligibility of Paid Workers in December 2005

Auteurs : *Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif : Cette étude vise à fournir une estimation, au moyen de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), de la proportion de salariés qui auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi, s'ils avaient perdu ou quitté leur emploi pour un motif valable. Le rapport fournit également les données présentées au chapitre 5 concernant l'accès éventuel à des prestations spéciales parmi la population active occupée.

Méthodologie : L'EDTR est une enquête longitudinale menée par Statistique Canada, qui fait le suivi de certaines personnes pendant six années consécutives. Tous les trois ans, un nouveau panel s'ajoute à l'enquête. L'EDTR fournit de l'information sur les travailleurs et leurs emplois, y compris l'activité hebdomadaire sur le marché du travail, les caractéristiques de chaque emploi occupé durant une année, de même que les caractéristiques personnelles, familiales et du ménage. La mesure de la couverture reposant sur l'EDTR est effectuée à l'aide de simulations portant sur les salariés.

Principale constatation :

- Les résultats des simulations révèlent que 87,7 % des personnes qui étaient des travailleurs salariés en décembre 2005 auraient eu droit à des prestations régulières d'assurance-emploi si elles avaient perdu leur emploi à la fin de décembre. La proportion de personnes ayant accumulé suffisamment d'heures de travail pour toucher des prestations était uniforme dans tout le pays; les taux de couverture de la population allaient de 86,3 % en Colombie-Britannique à 90,5 % dans les provinces de l'Atlantique. Le tableau 2 fournit des résultats plus détaillés.

Fiabilité : À un niveau de confiance de 95 % (19 fois sur 20), l'admissibilité éventuelle de 87,7 % se révèle exacte selon une marge d'erreur de plus ou moins 1,0 point de pourcentage. Seules les estimations jugées fiables selon les directives de Statistique Canada, en fonction d'un coefficient de variation inférieur à 16,5 %, ont été utilisées et intégrées dans le rapport.

Disponibilité : On peut consulter les données de l'EDTR sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : **http://www.statcan.ca/Daily/Francais/070719/b070719a.htm**.

4. Record of Employment-Based Measures of Eligibility

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Cette étude vise à fournir des données probantes permettant de répondre aux trois questions suivantes : Parmi les personnes qui connaissent une cessation d'emploi, quelle proportion est admissible à l'assurance-emploi? Quelle proportion de cotisants à l'assurance-emploi touche des prestations d'assurance-emploi lorsqu'ils sont en chômage? La réforme de l'assurance-emploi a-t-elle eu un effet disproportionné sur un groupe en particulier?

Méthodologie : Ce rapport technique examine deux méthodes servant à évaluer le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi. La première méthode consiste à déterminer la proportion de relevés d'emploi (RE) comptant suffisamment d'heures de travail pour satisfaire à la norme variable d'admissibilité (NVA); cette proportion est établie de deux façons : la proportion de RE qui satisfait à la NVA selon les heures d'emploi assurable figurant sur un seul RE, et la proportion de RE qui satisfait à la NVA selon les heures d'emploi assurable combinées des 52 dernières semaines (multiples RE). La deuxième méthode consiste à déterminer la

Tableau 2

Scénario simulé de l'admissibilité à l'assurance-emploi[1], établi en proportion des salariés en décembre, à partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) menée auprès de divers groupes en décembre 2005

	Décembre 2005 (%)
Tous les salariés	**87,7**
Sexe	
Femmes	84,0
Hommes	91,0
Âge et sexe	
Jeunes employés (de 16 à 24 ans)	67,2
Femmes adultes employées (de 25 ans et plus)	88,0
Hommes adultes employés (de 25 ans et plus)	94,3
Région	
Atlantique	90,5
Québec	87,6
Ontario	87,8
Prairies	87,4
Colombie-Britannique	86,3
Situation de l'emploi à temps plein et partiel au cours des 12 derniers mois	
Personnes employées ayant travaillé à temps partiel seulement au cours des 12 derniers mois	54,9
Personnes employées ayant travaillé à temps plein seulement au cours des 12 derniers mois	95,5
Personnes employées ayant travaillé à temps plein et partiel au cours des 12 derniers mois	87,6
Situation de l'emploi à temps plein et partiel au cours des 12 derniers mois selon le sexe	
Personnes employées ayant travaillé à temps plein seulement au cours des 12 derniers mois	
Femmes	94,5
Hommes	96,2
Personnes employées ayant travaillé à temps partiel seulement au cours des 12 derniers mois	
Femmes	57,2
Hommes	49,1
Personnes employées ayant travaillé à temps plein et partiel au cours des 12 derniers mois	
Femmes	86,8
Hommes	96,1

1. Scénario simulé : Les personnes qui avaient un travail salarié en décembre 2005 ont été mises à pied à la fin du mois. Le segment longitudinal de l'EDTR a servi à calculer les heures d'emploi assurable en vertu de l'assurance emploi. Les règles en vigueur en décembre ont servi à calculer l'admissibilité aux prestations régulières en vertu de l'assurance-emploi.

proportion de RE ayant mené à une demande de prestations d'assurance-emploi, qui est également calculée de deux façons : la proportion de RE ayant mené à une demande de prestations à un certain moment suivant l'émission du RE, et la proportion de RE qui ont mené directement à une demande de prestations (dans un délai de cinq semaines suivant la perte de l'emploi). Chaque proportion a été établie selon un calcul distinct pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi à cause d'une mise à pied.

Principales constatations :

- Le pourcentage de RE distincts qui ont satisfait à la NVA variait de 55,2 % en 1991 à 43,5 % en 2006, alors que le pourcentage de RE qui ont satisfait à la NVA en combinant les heures figurant sur les RE des 52 semaines précédentes a fluctué entre 81,7 % en 1991 et 69,3 % en 2006. La baisse progressive du pourcentage global de RE qui ont satisfait à la NVA est uniquement attribuable à la diminution des taux de chômage enregistrée au cours de la période en question. La réforme de l'assurance-emploi et les autres modifications législatives survenues entre 1991 et 2005 n'ont donc pas eu une incidence marquée sur le pourcentage global de RE qui ont satisfait à la NVA.
- Le pourcentage global de RE qui ont mené à une demande de prestations d'assurance-emploi a également baissé au fil des ans, passant de 32,0 % en 1991 à 21,8 % en 2005. Cette diminution s'explique aussi en partie par la diminution des taux de chômage au cours de cette période. De plus, les modifications législatives de 1993 (projet de loi C-113) et de 1994 (projet de loi C-17) semblent avoir eu un effet sur la proportion de RE qui ont mené à une demande de prestations dans l'année qui a suivi leur mise en œuvre.
- Avant la réforme de l'assurance-emploi de 1996, la proportion de RE qui satisfaisaient aux normes était plus faible dans les régions à fort taux de chômage lorsque le nombre de semaines d'emploi assurable requis demeurait constant, à 20 semaines. À l'opposé, la NVA a fait augmenter le pourcentage de RE qui satisfaisaient aux normes dans les régions à fort taux de chômage.
- Après la réforme de l'assurance-emploi de 1996, le pourcentage de RE qui satisfaisaient aux normes est demeuré stable dans l'ensemble des régions économiques où le nombre d'heures assurables requis était maintenu à 700 heures. À l'opposé, la NVA a eu pour effet d'augmenter la proportion de RE qui satisfaisaient aux normes d'admissibilité dans les régions à taux de chômage élevé.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une étude précédente menée dans le cadre de l'évaluation sommative de l'assurance-emploi. Cette étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

5. Formative Evaluation of New Entrants/ Re-Entrants (NEREs) Provision

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Ce projet d'évaluation examine dans quelle mesure les règles visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) ont eu pour effet de réduire le recours fréquent à l'assurance-emploi. Il examine aussi quelles seraient les répercussions possibles si ces travailleurs (DEREMPA) étaient traités comme étant trois groupes distincts : les nouveaux venus, les personnes qui réintègrent le marché du travail et les immigrants.

Méthodologie : L'évaluation formative de la disposition visant les DEREMPA tentait de répondre à des questions précises touchant cinq grands domaines : la raison d'être du programme, l'atteinte des objectifs du programme, les conséquences et les effets du programme, la rentabilité du programme et les autres options envisageables, et la prestation du programme. Cette évaluation reposait sur différentes sources de données, dont les méthodes d'évaluation suivantes : l'examen des dossiers et des études, les analyses de données et les groupes de discussion.

Principales constatations :

- Raison d'être du programme
  - Peu de données probantes donnent à penser qu'il existe un lien entre la fréquence du recours aux prestations d'assurance-emploi et les règles qui régissent les DEREMPA.
  - La qualité des services offerts aux nouveaux venus et aux personnes qui réintègrent le marché du travail pourrait s'améliorer si on appliquait des règles précises en matière d'assurance-emploi à chacun de ces groupes.
- Atteinte des objectifs du programme
  - Les règles régissant l'assurance-emploi obligent les DEREMPA à travailler un plus grand nombre d'heures avant de pouvoir toucher des prestations d'assurance-emploi.

- Conséquences et effets du programme
  - La probabilité d'être admissible à des prestations d'assurance-emploi et d'en recevoir est beaucoup moins élevée pour les DEREMPA que dans le cas des autres membres de la population active.
  - Les règles visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ont une incidence plus marquée chez les jeunes.
- Rentabilité du programme et autres options envisageables
  - La réforme de l'assurance-emploi, en 1996, a eu des répercussions considérables au chapitre des coûts. Suivant l'entrée en vigueur du projet de loi C-12 (1996), la norme d'admissibilité plus élevée à l'égard des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active a sans doute eu pour effet de réduire le montant total des prestations régulières d'assurance-emploi d'environ 520 millions de dollars par année.
- Prestation du programme
  - Il n'est pas facile de déterminer quelles personnes entrent dans la catégorie des nouveaux venus et des gens qui réintègrent le marché du travail. Par conséquent, les agents locaux de Service Canada doivent prendre en compte plusieurs éléments pour parvenir à établir ce profil.

Fiabilité : Ce document a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

6. Use of EI Sickness Claims

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Cette étude examine les tendances du recours aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, et les différences qui existent entre les personnes qui demandent des prestations de maladie et celles qui présentent une demande pour d'autres types de prestations.

Méthodologie : L'étude, qui porte sur la période allant de 1990 à 2005, se fonde sur la base de données administratives de l'assurance-emploi, en particulier sur le profil vectoriel.

Principales constatations :

- Une hausse marquée du nombre de demandes de prestations de maladie et de la proportion de ces demandes par rapport à l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi a été observée, en particulier lorsque les demandes visent uniquement des prestations de maladie.
- Le profil des personnes qui touchent des prestations de maladie est parfois très différent de celui des personnes qui reçoivent d'autres types de prestations. Celles qui touchent des prestations de maladie ont, en moyenne, trois ou quatre ans de plus que les autres types de prestataires et sont plus susceptibles d'être des femmes.
- Les demandes de prestations de maladie sont plus courantes dans certains secteurs d'activité. Les travailleurs dans les secteurs du commerce et des soins de santé sont plus susceptibles de recevoir des prestations de maladie que les personnes qui travaillent dans les industries primaires, le secteur de la construction et celui de l'éducation.
- La région de l'Atlantique et le Québec comptent davantage de prestataires qui reçoivent des prestations de maladie. Il y en a beaucoup moins qui proviennent de l'Ontario.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

7. The Combination of Special Benefits by Women

Auteur: *Évaluation Stratégique, RHDSC*

Objectif : En 2001, le projet de loi C-32 a eu pour effet d'augmenter la durée des prestations spéciales combinées, qui est passée de 30 à 50 semaines. En 2002, le projet de loi C-49 a fait passer le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées de 50 à 65 semaines. Depuis janvier 2004, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées a augmenté, passant de 65 à 71 semaines, suite à l'entrée en vigueur des prestations de compassion.

Cette étude examine dans quelle mesure les femmes prestataires combinent des prestations spéciales d'assurance-emploi, les caractéristiques socio-économiques de ces femmes, le moment où elles ont eu recours aux prestations de maladie et la mesure dans laquelle ces prestations ont été utilisées. L'étude examine également l'effet de la combinaison des prestations spéciales sur l'admissibilité lors d'une demande ultérieure.

Méthodologie : Un échantillon de 200 000 femmes prestataires de l'assurance-emploi a été tiré de la banque de données de l'assurance-emploi de RHDSC pour la période allant de juin 1995 à juin 2007. Seules les femmes prestataires qui ont reçu au moins 1$ de prestations spéciales de l'assurance-emploi ont été retenues dans l'échantillon. Cet échantillon a ensuite été réparti en trois catégories de prestataires : les prestataires qui ont reçu seulement des prestations de maternité/parentales, les prestataires qui ont reçu seulement des prestations de maladie et les prestataires qui ont combiné des prestations spéciales. Le taux de prestations combinées a été calculé en fonction du pourcentage de prestataires qui ont combiné des prestations spéciales par rapport à l'ensemble des prestataires qui ont reçu des prestations spéciales.

Principales constatations :

En 1995, environ 286 000 femmes ont reçu des prestations spéciales comparativement à 300 000 en 2006. En moyenne, 5,3 % des femmes qui ont reçu des prestations spéciales ont combiné plus d'une prestation spéciale. Parmi celles qui l'ont fait, très peu ont utilisé le nombre maximal de semaines.

En comparant les femmes qui ont combiné des prestations spéciales à celles qui n'ont touché que des prestations de maternités/parentales, l'analyse a révélé que :

- Les jeunes prestataires étaient plus susceptibles que les prestataires plus âgées de combiner des prestations;
- Il était plus probable que les prestataires vivant dans les régions de l'Atlantique et en Colombie-Britannique combinent des prestations par rapport à celles vivant en Ontario;
- Les prestataires qui avaient un revenu plus élevé étaient moins susceptibles de combiner des prestations spéciales que celles qui avaient un faible revenu;
- Les prestataires qui avaient un plus grand intervalle entre deux demandes de prestations étaient moins susceptibles de combiner leurs prestations spéciales.

L'incidence de la combinaison des prestations spéciales sur l'admissibilité lors d'une prochaine demande a été évaluée. Les résultats ont révélé que :

- Les prestataires qui ont combiné leurs prestations spéciales étaient tout aussi susceptibles d'être admissibles lors d'une prochaine demande de prestations que les prestataires qui ont reçu seulement des prestations de maternités/parentales;
- L'adoption du projet de loi C-32 a augmenté la probabilité d'être admissible lors d'une prochaine demande de prestations. Le projet de loi C-49 a eu l'effet contraire, puisqu'il a permis aux prestataires de prolonger leur période de prestations au-delà de 50 semaines.

Fiabilité : L'étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

8. An Evaluation Overview of Seasonal Employment

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Cette étude donne un aperçu des répercussions de l'assurance-emploi sur le comportement à l'égard de l'emploi saisonnier.

Méthodologie : Cette étude se fonde sur les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) pour faire une analyse descriptive des effets de l'assurance-emploi sur les travailleurs saisonniers.

Principales constatations :

- Les travailleurs saisonniers représentent un segment restreint de la population active, quoique bien distinct. La plupart sont de sexe masculin, ont un faible niveau de scolarité et ont peu de personnes à charge.
- Les travailleurs saisonniers sont plus aptes que les travailleurs non saisonniers à faire face à des périodes de chômage. Ils ont moins de mal à se trouver un autre emploi et sont moins portés à réduire leur consommation après leurs périodes de chômage.
- En règle générale, les travailleurs saisonniers touchent plus souvent des prestations d'assurance-emploi qu'ils ne cotisent au régime.
- Il existe un lien direct très fort entre les demandes de prestations saisonnières et le recours fréquent aux prestations.
- La réforme de l'assurance-emploi, instaurée en 1996, a eu des répercussions sur les travailleurs saisonniers. Le passage au régime fondé sur les heures de travail les a peut-être incités à travailler un plus grand nombre d'heures par semaine pendant des périodes moins longues. De plus, la mise en œuvre de ce régime s'est traduite par

une baisse du nombre de travailleurs saisonniers qui traversent des périodes sans toucher de prestations d'assurance-emploi ni un revenu d'emploi.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

9. Unemployment Insurance: Strengthening the Relationship Between Theory and Policy

Auteurs : *Walter Nicholson (Amherst College, Massachusetts) et Karen Needels (Mathematica Policy Research, Inc., New Jersey)*

Objectif : Cette étude examine comment la théorie économique pourrait permettre de cerner les problèmes auxquels sont confrontés les régimes d'assurance-chômage.

Méthodologie : Les auteurs résument les caractéristiques propres aux programmes d'assurance-chômage américains et examinent les études de recherche théorique et économétrique.

Principale constatation :

- Cette étude traite des principales questions stratégiques concernant les régimes d'assurance-chômage et des façons dont les responsables de l'élaboration des politiques pourraient utiliser les analyses économiques pour adapter ces régimes de manière à ce qu'ils continuent de répondre efficacement aux besoins des sans-emploi.

Fiabilité : Cette étude a été publiée dans le *Journal of Economic Perspectives*, volume 20, numéro 3, été 2006, pages 47 à 70.

Disponibilité : Il est possible de consulter cette étude sur le site Web du *Journal of Economic Perspectives*, à l'adresse suivante : **http://www.atypon-link.com/assurance-emploiAP/doi/pdf/10.1257/jep.20.3.47?cookieSet=1**.

10. Usage of the Work Sharing Program, 1990/91 to 2006/07

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Le rapport examine dans quelle mesure a été utilisée la disposition relative au Travail partagé, les dépenses liées aux prestations pour travail partagé, le profil des participants au programme de Travail partagé et les expériences vécues par ces derniers.

Méthodologie : Le rapport s'appuie sur les données administratives de l'assurance-emploi (fichier du profil vectoriel). L'application des techniques de statistiques descriptives a permis d'examiner les données regroupées figurant sur les demandes, comme la durée moyenne de la période de prestations et le montant moyen des prestations versées, de même que certaines caractéristiques des prestataires, comme le sexe, l'âge, la région et l'industrie.

Principales constatations :

- Le recours au programme et les dépenses liées aux prestations versées ont varié de façon importante pendant la période visée par l'étude, le taux de participation ayant atteint un pic de 125 262 participants en 1990-1991 et un creux de 7 319 participants en 2006-2007.
- Le taux d'utilisation du programme et le niveau des dépenses engagées à ce titre sont anticycliques; ils sont plus importants pendant les périodes de ralentissement économique et plus faibles pendant les périodes de reprise économique.
- Le programme semble aussi comporter un aspect saisonnier, étant davantage utilisé pendant les quatrième et premier trimestres et moins utilisé pendant le troisième trimestre.
- Le taux d'utilisation annuel du programme varie sensiblement d'une région à l'autre. L'Ontario et le Québec comptent le plus grand nombre d'utilisateurs du programme.
- Le principal utilisateur du programme de Travail partagé a toujours été le secteur manufacturier; environ deux tiers du nombre total de participants au programme proviennent de ce secteur.
- Chaque année, environ deux tiers des participants au programme de Travail partagé sont des hommes, et près de 80 % sont d'âge intermédiaire (de 25 à 54 ans).
- La durée moyenne d'une période de prestations pour travail partagé est d'environ 17,5 semaines, ce qui représente une réduction de travail moyenne d'environ 28,4 % ou de 1,5 journée de travail par semaine pour un employé à temps plein. Les prestations hebdomadaires moyennes sont d'environ 53 $, en dollars de 2002.
- Selon les estimations, le nombre de mises à pied évitées ou retardées grâce à la disposition relative au Travail partagé a varié au fil des ans, ayant atteint un sommet de 36 319 en 1990-1991 et un creux de 1 982 en 2006-2007.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une évaluation précédente de la disposition relative au Travail partagé, et les résultats n'ont pas changé. Ce document n'a pas fait l'objet d'un examen par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

11. Training While Unemployed

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Ce rapport de contrôle porte sur divers aspects de la participation des particuliers à la formation :

- l'éventail des cours de formation suivis par les chômeurs, notamment le type de cours et la durée de la formation;
- les caractéristiques des chômeurs qui suivent une formation, comme le sexe, l'âge, la région où ils se trouvent et les facteurs pertinents à leur recherche d'emploi;
- le point de vue des chômeurs sur l'utilité des cours qu'ils ont suivis.

Méthodologie : Le rapport fournit une analyse descriptive de la participation aux activités de formation, à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE). L'analyse porte sur des personnes qui ont connu une cessation d'emploi entre le quatrième trimestre de 2001 et le troisième trimestre de 2002.

Principales constatations :

- L'étude révèle que 12,7 % des chômeurs ont suivi une formation quelconque pendant leur période de chômage.
- Pour la moitié des chômeurs qui suivent une formation, la durée des cours est de six à trente heures par semaine, et la période de formation varie de une à treize semaines.
- Environ 32,6 % des cours suivis étaient des cours de formation professionnelle, 17,4 % étaient des cours offerts par les établissements postsecondaires, et 22,8 % étaient des cours hautement spécialisés, ce qui représente près de 73 % des cours suivis par les chômeurs.
- Par rapport aux régions où le taux de chômage est élevé, les chômeurs dans les régions où le taux de chômage est inférieur à 10 % ont plus tendance à suivre une formation en informatique (10,8 % par rapport à 6,2 %) ou à s'inscrire à un programme d'études postsecondaires (18,5 % par rapport à 11,9 %).
- Les jeunes ont beaucoup plus tendance que les gens des autres groupes d'âge à suivre une formation. Chez les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées), les Autochtones sont les plus susceptibles de suivre une formation.
- Le niveau de scolarité semble être un facteur clé dans la décision de suivre une formation. Les diplômés universitaires ont beaucoup plus tendance à suivre une formation que ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.
- De façon générale, 83 % des sans-emploi ont trouvé que la formation qu'ils avaient reçue pendant leur période de chômage leur avait été utile. Toutefois, le taux de satisfaction a varié selon le type de formation suivie.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Le rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

12. L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif – Un avenir incertain

Auteur : *Conseil canadien sur l'apprentissage*

Objectif : Ce rapport est une ressource qui aidera les Canadiens, les gouvernements, les particuliers et les organismes qui interviennent dans le domaine de l'enseignement postsecondaire à examiner les principaux enjeux concernant l'orientation future de l'enseignement postsecondaire au Canada.

Méthodologie : Le rapport du Conseil canadien sur l'apprentissage examine l'enseignement postsecondaire d'un point de vue national.

Principale constatation :

- Le rapport explique dans quelle mesure l'enseignement postsecondaire au Canada satisfait aux objectifs socioéconomiques du pays et s'adapte à un environnement mondial en constante évolution. Il montre aussi comment l'orientation du Canada en matière d'enseignement postsecondaire se compare à celle d'autres grands pays industrialisés.

Fiabilité : Le rapport a été publié par le Conseil canadien sur l'apprentissage.

Disponibilité : On peut consulter cette étude sur le site Web du Conseil canadien sur l'apprentissage, à l'adresse

suivante : **http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/BD46F091-D856-4EEB-B361-D83780BFE78C/0/PSEReport2006FR.pdf**.

13. Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues

Auteurs : *Andrew Sharpe et James Gibson, Centre d'étude des niveaux de vie*

Objectif : Ce rapport donne un aperçu des tendances et des enjeux liés au système d'apprentissage au Canada.

Méthodologie : Ce rapport traite des tendances dans le niveau d'inscription et le taux de réussite jusqu'en 2002.

Principale constatation :

- Ce rapport évalue le système d'apprentissage du point de vue de son rendement global et de sa capacité à répondre aux attentes des décideurs.

Fiabilité : Le rapport a été publié par le Centre d'étude des niveaux de vie.

Disponibilité : On peut consulter ce rapport sur le site Web du Centre d'étude des niveaux de vie, à l'adresse suivante : **http://www.csls.ca/reports/csls2005-04.pdf**.

14. Job Search by the Long-Term Unemployed

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Le rapport examine les activités de recherche d'emploi et le taux d'utilisation des programmes d'assurance-emploi par les chômeurs de longue date. On y traite également des facteurs associés au risque de demeurer sans emploi pendant plus d'un an et des divers indicateurs du chômage à long terme.

Méthodologie : L'analyse, qui porte sur la période allant de 1995 à 2003, s'appuie sur les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE). L'échantillon de recherche comprend les personnes qui n'avaient pas travaillé pendant au moins une semaine pour les raisons suivantes : mise à pied, fin de contrat ou licenciement. L'application des techniques d'analyse statistique descriptive et multidimensionnelle a permis d'analyser les activités de recherche d'emploi menées par les chômeurs de longue date, ainsi que les déterminants d'une période de chômage supérieure à un an.

Principales constatations :

- Les activités de recherche d'emploi menées par les chômeurs de longue date étaient très semblables à celles des travailleurs dont la période de chômage avait duré moins d'un an.
- Les chômeurs de longue date ont consulté davantage Internet pour trouver un emploi pendant leur deuxième année de chômage. De fait, ils ont eu recours à Internet plus fréquemment qu'aux services offerts par les Centres Service Canada pendant la deuxième année de chômage.
- Parmi tous les travailleurs, ceux qui étaient plus âgés et moins instruits couraient plus de risques d'être en chômage pendant plus d'un an après une cessation d'emploi.
- Il existe une faible corrélation entre le nombre d'heures consacré à la recherche d'emploi chaque semaine et la réduction du risque de se trouver en chômage pendant une longue période.

Fiabilité : L'étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

15. The Impact of EI Regional Boundary Revisions on Mobility in New Brunswick

Auteur : *Évaluation stratégique, RHDSC*

Objectif : Cette étude vise à examiner les conséquences des modifications apportées aux régions de l'assurance-emploi sur la mobilité des prestataires fréquents au Nouveau-Brunswick. L'analyse porte sur un échantillon choisi de personnes qui ont touché des prestations d'assurance-emploi avant l'an 2000 au Nouveau-Brunswick. Les changements apportés aux régions de l'assurance-emploi ont permis aux auteurs d'examiner l'incidence des règles du régime d'assurance-emploi sur la mobilité indépendamment des conséquences d'autres facteurs socioéconomiques.

Méthodologie : L'analyse porte sur un échantillon choisi de personnes qui ont touché des prestations d'assurance-emploi avant l'an 2000 au Nouveau-Brunswick. Elle a été réalisée au moyen de la technique statistique de la différence dans la différence pour mesurer les répercussions du régime d'assurance-emploi sur la mobilité, indépendamment des effets d'autres facteurs socioéconomiques. Cette étude examine l'incidence des modifications apportées aux régions de l'assurance-emploi, en juillet 2000, sur la mobilité des prestataires entre les régions de l'assurance-emploi au

Nouveau-Brunswick, en se fondant sur les données administratives de l'assurance-emploi tirées du fichier du profil sectoriel et du fichier principal des relevés d'emploi pour les périodes de 1997-1999 et de 2001-2003. Le rapport met l'accent sur les prestataires fréquents de l'assurance-emploi (c.-à-d. ceux ayant présenté au moins deux demandes consécutives) qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi au Nouveau-Brunswick avant juillet 2000.

Principales constatations :

- L'estimation empirique a démontré que le taux relativement élevé des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick expliquait le peu de déplacements vers d'autres régions de la province, surtout depuis l'entrée en vigueur des modifications apportées aux régions de l'assurance-emploi en 2000 (en tenant compte des effets du taux de chômage, du secteur d'activité, de l'âge et du sexe).
- L'étude n'a pas permis d'établir que l'application progressive des modifications apportées aux régions de l'assurance-emploi avait eu pour effert de réduire le nombre de prestataires fréquents qui avaient quitté la région de l'Ouest du Nouveau-Brunswick.

Fiabilité : L'étude a fait l'objet d'un examen externe par un universitaire.

Disponibilité : Ce rapport sera publié une fois l'analyse complétée.

16. Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canadian Case

Auteurs : *Kathleen M. Day et Stanley L. Winer*

Objectif : Cette étude vise à examiner l'influence des politiques gouvernementales sur la migration interprovinciale au Canada.

Méthodologie : Cette étude s'appuie sur le cumul des données relatives à la migration, tirées des déclarations d'impôt sur le revenu des particuliers pour la période allant de 1974 à 1996.

Principale constatation :

- Les principaux déterminants de la migration interprovinciale sont les écarts dans les revenus, les perspectives d'emploi et les coûts de déménagement.

Fiabilité : Ce rapport (nº 1605) fait partie de la série de documents de travail publiés par le CESifo Group.

Disponibilité : On peut consulter ce rapport sur le site Web du CESifo Group, à l'adresse suivante : **http://portal.ifo.de/pls/guestci/download/CESifo%20Working%20Papers%202005/CESifo%20Working%20Papers%20November%202005/cesifo1_wp1605.pdf**.

Annexe 6 Changements récents au régime d'assurance-emploi

Éléments de la réforme de l'assurance-emploi – Projet de loi C-12 (1996 et 1997)

Élément	Justification
Réduction du maximum de la rémunération assurable (MRA) • Le MRA a été réduit à 750 $ (l'équivalent de 39 000 $ par année) en 1996 et gelé à ce seuil jusqu'en 2000. Cela a eu pour effet d'abaisser les prestations hebdomadaires maximales, pour les faire passer de 448 $ en 1995 à 465 $ pour les six premiers mois de 1996, à 413 $ (55 % de 750 $).	• Le MRA a été établi selon une formule qui tenait compte des augmentations salariales moyennes au cours des huit années précédentes. Étant donné qu'on a établi le MRA en continuant à tenir compte de l'inflation élevée et des hausses salariales dans les années 1980, le MRA a grimpé plus rapidement que les salaires, de sorte que les prestations d'assurance-emploi sont devenues concurrentielles par rapport aux salaires dans certaines régions du pays et dans certains secteurs.
Réduction de la durée maximale de prestations • En juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, pour passer de 50 à 45 semaines.	• La majorité des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de réception des prestations. • Touche uniquement les travailleurs des régions à taux de chômage élevé qui ont de longues périodes de travail avant la période de chômage.
Nouveaux venus et personnes qui réintègrent le marché du travail • À partir de juillet 1996, les nouveaux venus et les personnes qui réintégraient le marché du travail avaient besoin de 26 semaines de travail plutôt que de 20 semaines pour être admissibles à l'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. • La mesure s'applique uniquement à ceux dont la participation à la population active a été minimale, sinon nulle, au cours des deux dernières années. Les travailleurs qui ont accumulé au moins 490 heures de travail au cours de la première année d'emploi n'ont besoin que de 420 à 700 heures de travail l'année suivante. Les semaines où sont versées des prestations d'assurance-emploi, une indemnité d'accident du travail, des prestations d'invalidité de même que des congés de maladie sont considérés comme du temps de travail.	• Atténue le cycle de la dépendance : – permet de s'assurer que les travailleurs, particulièrement les jeunes, demeurent dans la population active pendant une période appréciable avant de commencer à recevoir des prestations d'assurance-emploi. • Remet en perspective les principes d'assurance : – les travailleurs doivent cotiser au régime de manière raisonnable avant de recevoir des prestations. • Raffermit le rapport entre l'effort de travail et le droit aux prestations.

Éléments de la réforme de l'assurance-emploi – Projet de loi C-12 (1996 et 1997) *(suite)*

Élément	Justification
Calcul des prestations • Les prestations hebdomadaires sont calculées de la façon suivante : – Le total des gains durant la période de 26 semaines précédant l'établissement de la demande de prestations est divisé par le plus élevé des deux nombres suivants : le nombre de semaines de travail durant cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux de chômage régional). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer les prestations hebdomadaires.	• Incite fortement à accumuler davantage d'heures de travail que le minimum requis pour avoir droit aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). • Encourage à travailler durant l'inter-saison. • Assure un meilleur rapport entre le flux des prestations et les gains habituels.
Système fondé sur les heures • Depuis janvier 1997, l'admissibilité aux prestations d'assurance emploi est fondée sur les heures plutôt que sur les semaines travaillées. • Les prestataires réguliers ont besoin d'accumuler de 420 à 700 heures plutôt que de 12 à 20 semaines d'emploi assurable. • Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires ont besoin de 700 heures plutôt que de 20 semaines d'emploi assurable.	• Mesure mieux le temps travaillé. • Élimine les inégalités et les anomalies du système fondé sur les semaines : – tient compte des régimes de travail intense de certains employés; – remédie à l'anomalie qui existait sous le régime d'assurance-chômage, alors que 15 heures ou 50 heures comptaient comme une semaine; – élimine le piège du 14 heures – sous le régime d'assurance-chômage, ceux qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit une partie du temps) pour un seul employeur n'étaient pas assurés ou ne l'étaient qu'en partie. • Régime plus juste et plus équitable (toutes les heures sont comptées).
Supplément familial • Les prestataires ayant des enfants et un revenu familial annuel net ne dépassant pas 25 921 $ reçoivent un supplément à leurs prestations de base. • Le supplément familial a porté le taux maximal de prestations à 65 % en 1997, à 70 % en 1998, à 75 % en 1999 et à 80 % en 2000.	• Cible mieux ceux dont les besoins sont les plus grands : – le taux de 60 % en vertu du régime d'assurance-chômage n'était pas bien ciblé – environ 45 % des familles à faible revenu n'y avaient pas droit; – environ 30 % des personnes visées par le calcul du taux de 60 % avaient un revenu familial de plus de 45 000 $.
Gains admissibles pendant une période de prestations • Depuis janvier 1997, les prestataires peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Encourage les prestataires à rester sur le marché du travail et à accroître leurs gains par le biais du travail.

Éléments de la réforme de l'assurance-emploi – Projet de loi C-12 (1996 et 1997) *(suite)*

Élément	Justification
Remboursement des prestations (récupération) • Le taux de récupération est de 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil fixé. • Pour ceux qui ont reçu 20 semaines ou moins de prestations au cours des cinq dernières années, le seuil de revenu net est de 48 750 $ (l'ancien seuil était de 63 750 $). Le remboursement maximal demeure à 30 % des prestations reçues. • Pour ceux qui ont touché plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq dernières années, le seuil de revenu net est de 39 000 $. Le remboursement maximal varie de 50 % à 100 % des prestations reçues.	• Est plus équitable et correspond plus étroitement aux principes de l'assurance. • Dissuade ceux qui ont un revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi.
Règle de l'intensité • La règle de l'intensité réduit le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur reçues au cours des cinq dernières années. • La réduction maximale est de cinq points de pourcentage.	• Intègre dans le régime un élément qui consiste à tenir compte du recours antérieur à l'assurance-emploi, de sorte que ceux qui font très souvent appel au régime assument davantage de coûts. • Dissuade le recours à l'assurance-emploi comme supplément de revenu régulier plutôt que comme assurance lorsque survient une perte d'emploi imprévisible, tout en ne pénalisant pas de manière excessive ceux qui font de longues ou de fréquentes demandes. • Crée un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations reçues.
Paiement de cotisations à partir du premier dollar • Depuis janvier 1997, tous les gains sont assurables, à compter du premier dollar jusqu'au MRA annuel. Il n'existe pas de minimum ou de maximum hebdomadaire pour déterminer les gains.	• Crée un régime plus équitable et équilibré – tout le travail est assurable. • Diminue de façon substantielle la paperasserie pour les employeurs.
Remboursement des cotisations • Depuis 1997, les travailleurs gagnant 2 000 $ ou moins se font rembourser leurs cotisations.	• Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'auront pas accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations.
Sanctions accrues en cas de fraude • En juillet 1996, on a haussé les pénalités en cas de fraude commise par les employeurs et les prestataires. • Depuis janvier 1997, les prestataires qui ont commis une fraude après juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées.	• Protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.

Prestations parentales bonifiées – Projet de loi C-32 (2000)

Élément	Justification
Prestations parentales • Le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales s'est accrue, passant de 10 à 35 semaines.	• Aide les parents à passer du temps avec leur enfant durant la première année critique de sa vie. • Aide les parents qui travaillent à mieux équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.
Norme d'admissibilité • Le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations de maternité, de maladie ou parentales a été réduit, passant de 700 heures à 600 heures.	• Améliore l'accès aux prestations spéciales.
Délai de carence • Depuis le 31 décembre 2000, un second parent qui partage un congé parental n'a plus à observer un autre délai de carence de deux semaines.	• Offre plus de latitude en permettant aux parents qui partagent des prestations de n'observer qu'un délai de carence.
Travail pendant une période de prestations • Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Offre plus de latitude aux parents en leur permettant de travailler tout en recevant des prestations parentales.

Un régime d'assurance-emploi mieux adapté – Projet de loi C-2 (2001)

Élément	Justification
Règle de l'intensité • La règle de l'intensité est éliminée depuis le 1er octobre 2000.	• Cette règle s'est révélée inefficace en plus d'être punitive, ce qui n'était pas l'effet souhaité.
Remboursement des prestations (récupération) • En vigueur avec effet rétroactif au cours de l'année d'imposition 2000 : – Les prestataires qui présentent une première demande de prestations régulières ou de pêcheur n'ont plus à rembourser de prestations. – Tous ceux qui reçoivent des prestations spéciales (de maternité, de maladie ou parentales) n'ont plus à rembourser ces prestations. – Le remboursement des prestations régulières et de pêcheur se situe à un seuil unique, soit un revenu net de 48 750 $, avec un taux de remboursement de 30 % (le remboursement maximum est le moindre de 30 % du revenu net au-dessus du seuil de 48 750 $ ou de 30 % des prestations).	• Remédie à une anomalie. Les analyses ont révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • La disposition a été simplifiée et cible surtout les prestataires fréquents à revenu élevé.
Parents qui réintègrent le marché du travail • Les règles (entrées en vigueur avec effet rétroactif au 1er octobre 2000) qui régissent la situation des parents qui réintègrent le marché du travail ont été modifiées, de sorte que ces prestataires doivent accumuler le même nombre d'heures que les autres travailleurs pour avoir droit aux prestations régulières.	• Permet de s'assurer que les parents qui réintègrent le marché du travail après un congé prolongé pour élever de jeunes enfants ne sont pas pénalisés.
MRA • Le MRA demeurera à 39 000 $ jusqu'à ce que le salaire moyen dépasse ce seuil. À ce moment-là, le MRA sera fondé sur le salaire moyen.	• Remédie à une anomalie. Le MRA était plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.

Accès aux prestations spéciales – Projet de loi C-49 (2002)

Élément	Justification
Période de demande de prestations parentales • Depuis le 21 avril 2002, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé pour une période prolongée disposent d'une fenêtre pouvant atteindre deux ans au lieu d'un an pour faire une demande de prestations parentales.	• Donne de la latitude aux parents qui choisissent d'attendre que leur enfant revienne à la maison avant de toucher des prestations parentales.
Période de demande de prestations spéciales • Depuis le 3 mars 2002, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées a été accru, pour passer de 50 à 65 semaines.	• Permet aux mères biologiques qui demandent des prestations de maladie avant ou après des prestations de maternité ou parentales de jouir d'un plein accès aux prestations spéciales.

Prestations de compassion – Projet de loi C-28 (2003)

Élément	Justification
Prestations de compassion • Depuis le 4 janvier 2004, les membres admissibles de la famille peuvent se prévaloir des prestations de compassion pour faire le nécessaire ou se charger des soins d'un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir dans les 26 prochaines semaines. Un maximum de six semaines de prestations est payable sur une période de 26 semaines. • La souplesse constitue un élément clé des nouvelles prestations, et les prestataires ont toute la latitude voulue pour déterminer comment et quand les prestations leur seront versées au cours de la période de 26 semaines. Les membres admissibles de la famille peuvent décider si une seule personne touchera des prestations pendant les six semaines ou choisir de partager les prestations. Ils peuvent demander les semaines de prestations de compassion simultanément ou consécutivement.	• Offrir un soutien aux travailleurs qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir dans les 26 prochaines semaines.