Commission de l'assurance-emploi du Canada | Canada Employment Insurance Commission

Mars 2011

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

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2010*. Ce rapport est le quatorzième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il est en outre publié à un moment où le régime d'assurance-emploi vient de franchir une étape importante, puisque l'année 2010 correspondait au 70e anniversaire de sa création.

Ce rapport fournit de l'information sur la période allant du 1er avril 2009 au 31 mars 2010. Il renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu et des mesures actives de l'assurance-emploi. Le rapport examine en particulier la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi durant la récente récession. Il rend compte également des premières répercussions des mesures temporaires de l'assurance-emploi, qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. Il traite de plus des premiers effets de la reprise, qui a débuté au troisième trimestre de 2009.

Nous avons eu recours à d'importantes études et évaluations pour compléter l'examen des données administratives de l'assurance-emploi, de façon à pouvoir réaliser une analyse plus approfondie. De l'information sur chacune des études dont il est question dans ce rapport est présentée en annexe. Le rapport fournit également des renseignements sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien, qui sont offertes en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires.

Pour terminer, nous souhaitons exprimer notre gratitude à l'égard des employés de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, pour leur support dans la préparation de ce rapport, et à ceux de Service Canada, pour leur succès répétés dans le traitement d'un nombre incroyablement élevé de demandes dû à la récession.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

Ian Shugart
Président

Patricia Blackstaffe
Commissaire des travailleurs et travailleuses

Judith Andrew
Commissaire des employeurs

Assurance-emploi

70 ANS AU SERVICE DES CANADIENS

Rapport de contrôle et d'évaluation 2010

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

Canada

CEIC-001-04-11F

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, 10e étage
Gatineau, Québec
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260
En ligne : **http://www12.rhdcc.gc.ca**

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2011

No de cat. : HS1-2/2010F
ISSN : 1925-7635

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

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

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

Sommaire des points saillants 3

Chapitre 1 – Contexte du marché du travail 5

I. Introduction 5
II. Emploi 8
III. Chômage 15
IV. Éducation 18
V. Marchés du travail, selon le secteur, l'industrie et la taille de l'employeur 19
VI. Marchés du travail provinciaux 22

Chapitre 2 – Prestations de revenu 29

I. Vue d'ensemble de la partie I de l'assurance-emploi 29
II. Prestations de revenu de l'assurance-emploi 34
III. Aider les canadiens en situation du chômage 38
IV. Aider les travailleurs canadiens et leurs familles 46

Chapitre 3 – Prestations d'emploi et mesures de soutien et Service national de placement 49

I. Aperçu pour l'ensemble du pays 50
II. Activités provinciales et territoriales liées aux prestations d'emploi et mesures de soutien 60
III. Activités pancanadiennes 91

Chapitre 4 – Administration du régime 101

I. Contexte 102
II. Prestation des services 102
III. Qualité 108
IV. Intégrité 110
V. Conclusion 111

Chapitre 5 – Répercussions et efficacité de l'assurance-emploi 113

I. L'assurance-emploi et les particuliers 113
1. Accès et admissibilité aux prestations 113
2. Caractère adéquat des prestations 122
3. L'assurance-emploi pour les groupes spécifiques 134
II. L'assurance-emploi et l'économie 149
1. Capacité d'adaptation en période de récession 149
2. L'assurance-emploi et les régions économiques 150
3. L'assurance-emploi et les industries 155
4. Mobilité des travailleurs 158
5. Répartition du revenu 159
6. Travail partagé 161
7. Initiative d'Aide à la transition de carrière 165
III. Promouvoir l'attachement au travail 166
1. Dénominateur 166
2. Disposition relative aux petites semaines 167
3. Travail pendant une période de prestations 168
4. Projets pilotes 170
IV. Évaluation des Prestations d'emploi et mesures de soutien 173
V. Finances de l'assurance-emploi 180
1. Tendances sur le plan des revenus et des dépenses 181
2. Programme de réduction du taux de cotisation 181
3. Office de financement de l'assurance-emploi du Canada 182
4. Compte des opérations de l'assurance-emploi 183
5. Financement des mesures temporaires prévues dans le Plan d'action économique par le biais de l'assurance-emploi 183

Annexe 1 – Statistiques clés du marché du travail 185

Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations de revenu 195

Annexe 3 – Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et les mesures de soutien 215

Annexe 4 – Profils de collectivités 231

Annexe 5 – Principales études citées au chapitre 5 239

Annexe 6 – Changements législatifs et temporaires récents apportés au régime d'assurance-emploi 271

INTRODUCTION

En 2010, le régime d'assurance-emploi célébrait son soixante-dixième anniversaire. En 1940, le gouvernement du Canada a mené une consultation auprès des provinces; celles-ci se sont alors montrées unanimement favorables à la modification de l'article 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, en vertu de laquelle le gouvernement fédéral se voyait conférer le pouvoir d'instaurer un régime d'assurance-chômage. La modification constitutionnelle est entrée en vigueur le 10 juillet 1940. Par la suite, le gouvernement du Canada a rapidement déposé et adopté ce qui allait devenir la Loi sur l'assurance-chômage, qui a reçu la sanction royale le 7 août 1940.

LE RAPPORT

Les activités de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi permettent de bien comprendre les répercussions du régime sur l'économie canadienne, et son efficacité à répondre aux besoins des travailleurs canadiens, de même qu'à ceux de leur famille et de leurs employeurs. Cette édition du rapport est axée sur la réponse du régime à la récente récession. Le rapport examine également les répercussions sur le régime qu'ont engendrées les mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. On y traite en outre des premiers effets de la reprise qui s'est amorcée au cours du troisième trimestre de 2009.

Le gouvernement du Canada s'est appuyé sur les conclusions rigoureuses de ses activités régulières de suivi et d'évaluation pour encadrer les récents changements apportés au régime d'assurance-emploi. Ceux-ci comprennent notamment l'application des mesures d'aide temporaires pour les Canadiens durant la récente récession et l'implantation d'une couverture pour les travailleurs autonomes au niveau des prestations spéciales. Pour veiller à ce que l'orientation du régime d'assurance-emploi repose toujours sur des bases solides, le gouvernement du Canada continuera de contrôler et d'évaluer le régime d'assurance-emploi[1].

Le premier chapitre de ce rapport donne un aperçu du marché du travail canadien en 2009-2010. Le chapitre suivant 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* pendant la même période. Le soutien apporté aux travailleurs en chômage grâce aux mesures actives de réemploi, désignées sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), est abordé au troisième chapitre. Le quatrième chapitre fournit de l'information sur l'administration du régime d'assurance-emploi et la prestation des services. Le dernier chapitre 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, de même que sur des études d'évaluation.

[1] Le *Rapport de contrôle et d'évaluation* s'appuie sur de nombreuses sources d'information pour analyser les effets du régime sur les personnes, les collectivités et l'économie. Ces sources comprennent les données administratives de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), les résultats de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), des données de Statistique Canada, ainsi que des études d'évaluation financées par RHDCC. Comme ceux qui l'ont précédé, le présent rapport comporte des renvois à des études d'évaluation ayant porté sur les prestations versées en vertu de la partie I et de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada se compose de 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 principal de Ressources humaines et Développement des compétences Canada) représentent le gouvernement fédéral. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses ainsi que le commissaire des employeurs siègent également à la Commission, afin de représenter 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 le régime d'assurance-emploi sur une base annuelle. La Commission a jusqu'au 31 mars pour présenter son rapport au ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, qui doit ensuite le déposer au Parlement.

MANDAT PRESCRIT PAR LA LOI

En vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission de l'assurance-emploi du Canada s'est vu confier le mandat de continuer à produire le *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, qui prendra la forme d'un rapport annuel permanent.

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

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

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

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

SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2010 présente les résultats d'un examen du régime pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2010.

Le marché du travail au Canada a continué de ressentir les effets de la récente récession, mais il a néanmoins montré des signes de reprise

- L'emploi annuel moyen a diminué de 210 600 en 2009-2010 (-1,2 %), alors que le taux de chômage annuel moyen s'est accru, pour passer de 6,6 % en 2008-2009 à 8,4 %.
- L'emploi a toutefois augmenté de 0,4 % durant les deux derniers trimestres de 2009-2010. Pour sa part, le taux de chômage a décliné pendant trois mois consécutifs pour terminer l'exercice 2009-2010.

Les nombres de demandes de prestations régulières et de prestations pour Travail partagé sont demeurés élevés pour une deuxième année de suite

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a diminué de 1,6 %, pour s'établir à 1,62 million en 2009-2010. Il était cependant 24,9 % plus élevé qu'en 2007-2008. La somme des prestations régulières versées s'est accrue de 48,0 %, pour atteindre 14,4 milliards de dollars en 2009-2010.
- Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé a augmenté de 84,3 % en 2009-2010, pour atteindre 127 880 demandes, une hausse de plus de 800 % par rapport à 2007-2008. En 2009-2010, la somme des prestations versées pour le Travail partagé a augmenté par plus de quatre fois, atteignant 294,7 millions de dollars.

Service Canada a été en mesure de répondre au volume plus élevé de demandes d'assurance-emploi

- En 2009-2010, 3,3 millions de demandes d'assurance-emploi ont été traitées, soit une hausse de 7,8 % par rapport à l'exercice précédent et ce, avec un taux d'exactitude de 96,1 %.
- Près de 84,2 % des demandes ont été traitées dans un délai de 28 jours, dépassant ainsi l'objectif de rendement établi à 80 % en ce qui a trait à la rapidité de paiement.

Le régime d'assurance-emploi s'est ajusté automatiquement aux conséquences de la récente récession en offrant un soutien accru aux Canadiens

- Parmi les travailleurs mis à pied qui avaient cotisé au régime, 86,2 % avaient droit aux prestations en 2009, une augmentation de quatre points de pourcentage par rapport à 2008.
- Du début de la récession (octobre 2008) jusqu'en mars 2010, environ 90 % des travailleurs ont pu accéder plus facilement aux prestations régulières.
- Par rapport à l'année précédente, la durée moyenne de l'admissibilité aux prestations régulières a augmenté de trois semaines en 2009-2010.

Les prestataires d'assurance-emploi ont profité des mesures temporaires mises en place dans le cadre du Plan d'action économique (PAE)

- En date du 31 mars 2010, 707 440 prestataires d'assurance-emploi avaient reçu des prestations supplémentaires, totalisant 1,33 milliard de dollars, grâce aux mesures temporaires de l'assurance-emploi.
- Ces mesures temporaires ont eu pour effet d'augmenter de 10 semaines, en moyenne, la période d'admissibilité aux prestations régulières en 2009-2010 et ce, au-delà de la hausse attribuable aux ajustements automatiques.
- En moyenne, le taux d'épuisement des prestations régulières dans le cas des demandes présentées en 2008-2009 est demeuré au même niveau que celui d'avant la récession (27,0 %) et ce, malgré des taux de chômage plus élevés.

Historiquement non affecté par le cycle économique, le nombre de demandes de prestations spéciales et de pêcheur a diminué au cours de la dernière récession

- En tout, 510 300 nouvelles demandes de prestations spéciales ont été présentées au Canada, ce qui représente une baisse de 0,8 % par rapport à 2008-2009.
- Le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a poursuivi son déclin, avec une diminution de 4,0 %, pour s'établir à 29 298 demandes.

Un investissement de 500 millions de dollars, par le truchement du PAE, a fait en sorte d'accroître la disponibilité des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) offertes aux Canadiens

- En 2009-2010, les provinces et territoires ont aidé 777 150 participants aux PEMS, soit 12,0 % de plus qu'en 2008-2009 et 26,9 % de plus qu'en 2007-2008.
- En 2009-2010, les interventions liées au développement des compétences ont duré, en moyenne, 31 jours de plus (+25,0 %) qu'en 2007-2008.

CHAPITRE 1

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce chapitre rend compte des principaux développements du marché du travail et de la situation économique qui régnait au cours de l'exercice 2009-2010, soit la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi couverte par le présent rapport[1]. L'annexe 1 renferme des renseignements plus détaillés sur les divers éléments abordés dans ce chapitre.

I. INTRODUCTION

L'économie canadienne a été durement touchée par la plus sévère récession enregistrée depuis les années 1930. Il s'agit également de la récession la plus étendue depuis cette période, puisque cette crise financière d'envergure mondiale a sévi dans de nombreux pays en 2008 ainsi qu'au début de 2009. Le Canada a vu la confiance des consommateurs et des entreprises ébranlée, en plus de connaître une diminution très marquée sur le plan du commerce international ainsi que des résultats plus faibles au niveau de la production et de l'emploi, alors que son économie était aux prises avec l'une des plus graves récessions à survenir dans un passé récent[2]. Cependant, les responsables des politiques au sein des gouvernements, des banques centrales et des institutions sont intervenus en instaurant des mesures extraordinaires. Au Canada, le Plan d'action économique prévoyait l'affectation de plus de 60 milliards de dollars afin de stimuler l'économie en 2009 et 2010, et l'application des mesures relatives au régime d'assurance-emploi décrites aux chapitres 2 et 5. De plus, la Banque du Canada a maintenu à 0,25 % son taux cible de financement à un jour tout au long de l'exercice 2009-2010, soit le plus faible taux jamais enregistré.

Durant la deuxième moitié de 2009, l'économie a commencé à reprendre de la vigueur, tant à l'échelle du pays qu'à l'échelle mondiale. La reprise d'une croissance économique positive s'est amorcée au Canada au troisième trimestre de 2009, précédée d'une croissance négative pendant trois trimestres. On a aussi assisté à la relance de l'emploi au cours du troisième trimestre de 2009. Le marché du travail canadien affichait également d'autres signes de redressement. Le taux de chômage a en effet diminué pour s'établir à 8,2 % en mars 2010, après avoir atteint un sommet de 8,7 % en août 2009. Il a d'ailleurs continué à décliner après l'exercice 2009-2010. En dépit de ces faits, on demeurait prudent quant aux perspectives de l'économie canadienne au-delà de 2009-2010, en raison de la plus faible croissance de la production. La reprise demeure fragile à l'échelle mondiale, surtout aux États-Unis qui constituent le principal partenaire commercial du Canada. La coordination entre les économies développées et émergentes sera essentielle au redressement de l'économie mondiale.

Le produit intérieur brut réel (PIB)[3] s'est accru de 2,1 % entre le premier trimestre de 2009 et le premier trimestre de 2010, après avoir connu un déclin de 2,5 % entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2009. Auparavant, la dernière baisse de cette envergure qu'avait subie le PIB réel était survenue lors de la récession au début des années 1990, entre le premier trimestre de cette même année et le premier trimestre de 1991, ayant alors chuté de 3,4 %. Deux autres baisses consécutives de 1,3 % ont également

[1] La période de référence ayant fait l'objet de l'analyse est l'exercice allant du 1er avril 2009 au 31 mars 2010. Sauf indication contraire, les données que renferme ce chapitre proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada; les données annuelles sont des moyennes non désaisonnalisées, tandis que les données trimestrielles et mensuelles sont des moyennes désaisonnalisées. Veuillez prendre note qu'il est possible que le total diffère de la somme des données puisque les chiffres ont été arrondis.

[2] Banque du Canada, *Rapport annuel 2009*, Banque du Canada, Ottawa, février 2010.

[3] Le produit intérieur brut (PIB) du Canada se définit comme la valeur totale sans double compte des biens et des services produits au Canada. Les données annuelles du PIB ont été rajustées en fonction des variations saisonnières selon les taux annuels, et sont exprimées en dollars (2002) selon une séquence chaînée. Extrait de Statistique Canada, Comptes nationaux des revenus et dépenses.

touché le PIB réel à l'aube de la récession des années 1980, entre le premier trimestre de 1981 et le même trimestre en 1982, ainsi qu'entre le premier trimestre de 1982 et celui de 1983.

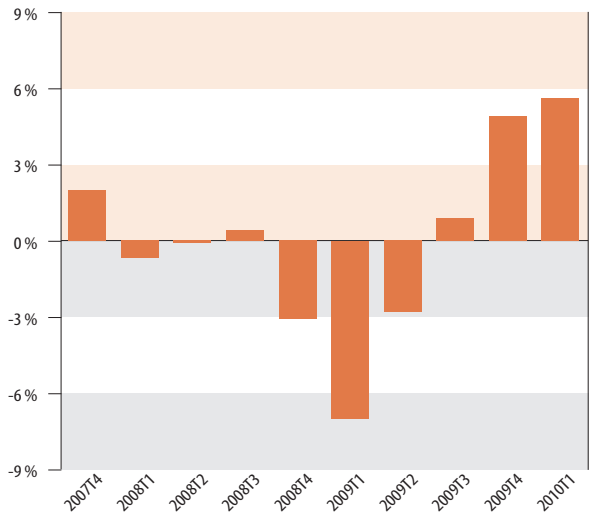
Après avoir essuyé deux légères baisses consécutives au niveau du PIB pendant les deux premiers trimestres de 2008, le Canada a connu une faible croissance au troisième trimestre de 2008. Par la suite, l'économie canadienne a traversé une grave récession à partir du quatrième trimestre de 2008, en accusant une baisse de 3,1 %[4] (taux annualisé) de son PIB (voir le graphique 1), puis elle s'est fortement contractée au cours du premier trimestre de 2009, affichant alors un recul de 7,0 %. Il s'agissait de la baisse trimestrielle la plus marquée depuis la saisie des premières données comparables en 1961.

Le déclin s'est poursuivi au cours du deuxième trimestre de 2009 (-2,8 %), avant que l'économie canadienne ne montre les premiers signes d'une reprise pendant le troisième trimestre de 2009 (+0,9 %). Cette croissance de l'économie a perduré pendant la deuxième moitié de l'exercice 2009-2010, avec une forte hausse de 4,9 % au quatrième trimestre de 2009, suivie d'un bond de 5,6 % au cours du premier trimestre de 2010. Il s'agissait de la plus forte croissance du PIB réel depuis le premier trimestre de 2000. Au premier trimestre de 2010, la production au Canada était revenue sensiblement au même niveau que celui d'avant la récession. En termes de moyenne annuelle, l'économie canadienne accusait un fléchissement de 1,3 % de son PIB réel en 2009-2010, ce qui représentait la deuxième baisse annuelle consécutive du PIB réel enregistrée après le déclin de 0,5 % en 2008-2009.

La productivité du travail[5] au Canada s'est accrue de 0,8 % en 2009-2010, après deux baisses consécutives en 2008-2009 (-0,6 %) et en 2007-2008 (-0,1 %). Avant l'exercice 2007-2008, la productivité du travail affichait une hausse continue depuis 1991-1992, qui avait ralenti quelque peu cependant au tournant du siècle. La hausse de la productivité du travail a entraîné une production plus efficace, ce qui a eu pour effet d'améliorer le niveau de vie avec le temps. L'accroissement de la productivité du travail en 2009-2010 s'est principalement manifesté dans des industries telles que le commerce de gros et de détail.

Graphique 1

Croissance du PIB réel (annualisé), par trimestre



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

L'OBSERVATEUR

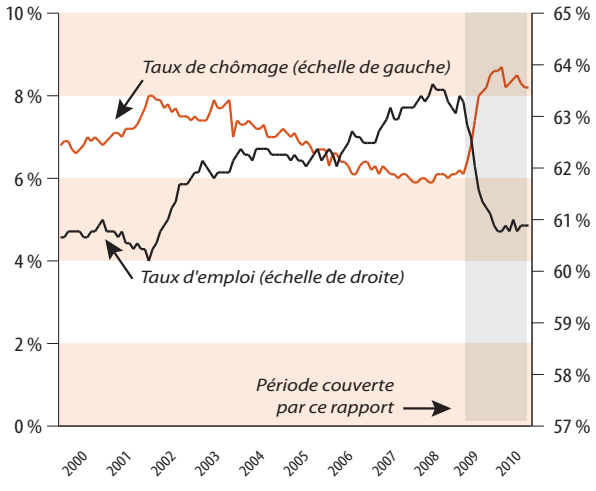
Une productivité accrue signifie que les Canadiens seront en mesure de faire face aux pressions financières inhérentes au vieillissement de la population… la croissance de la productivité étant un élément vital de la réussite économique des Canadiens.

Source : Andrew Sharpe, *Unbundling Canada's Weak Productivity Performance: The Way Forward*, Centre d'étude du niveau de vie, Ottawa, février 2010.

[4] Tous les taux de croissance trimestriels du PIB présentés dans ce chapitre ont été annualisés. Les taux de croissance trimestriels en ce qui concerne les chiffres relatifs au marché du travail ne sont toutefois pas des taux annualisés.

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

Graphique 2
Contexte économique



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'emploi[6] a diminué de 1,2 % (-210 600), pour passer à 16,8 millions en 2009-2010. Il s'agissait de la première baisse annuelle au Canada depuis la récession qui a sévi au début des années 1990. Ce déclin faisait suite au gain relativement faible de 0,8 % enregistré en 2008-2009, qui constituait la plus faible hausse de l'emploi depuis 1993-1994. Le nombre de personnes occupées a diminué dans tous les groupes démographiques, sauf chez les 55 ans et plus (+4,5 %).

Le chômage[7] a augmenté de 27,0 % (+326 200), pour passer à 1,5 million en 2009-2010. Ce bond était consécutif à l'augmentation de 12,9 % qu'avait connue le chômage l'année précédente. La montée du chômage de 27,0 % représentait la deuxième plus forte hausse dans l'histoire moderne, alors que seul l'exercice 1982-1983 avait connu une augmentation encore plus marquée (+50,8 %). Allant de pair avec cette hausse, le taux de chômage annuel moyen s'est fortement accru pour atteindre 8,4 % en 2009-2010, par rapport à 6,6 % au cours de l'exercice précédent. En 2009-2010, le taux de chômage a atteint son sommet le plus élevé depuis 1997-1998. La hausse de 1,8 point de pourcentage constituait le bond le plus important à ce chapitre depuis la récession au début des années 1980. Au cours de 2009-2010, le taux de chômage a atteint un sommet en août 2009 (8,7 %), pour s'établir à 8,2 % à la fin de l'exercice, en mars 2010.

Même si les Canadiens détenant un grade universitaire ont connu une hausse (+2,2 %) au niveau de l'emploi en 2009-2010, il s'agissait néanmoins de la plus faible croissance en plus de dix ans pour ce groupe. De plus, on a observé une diminution au chapitre de l'emploi pour les gens de tous les autres niveaux de scolarité.

Le secteur de la production des biens a essuyé sa plus forte baisse au niveau de l'emploi depuis la récession du début des années 1980, avec une perte de 6,6 %. De plus, les pertes survenues en 2009-2010 représentaient une cinquième baisse consécutive pour ce secteur. L'industrie de la fabrication, la plus importante du secteur des biens, a enregistré une perte de 8,7 % au niveau de l'emploi. Cette industrie comptait pour 10,5 % de l'emploi total en 2009-2010, soit une faible part sans précédent dans l'histoire. Bien que le secteur des services ait enregistré un gain de 0,4 % au niveau de l'emploi durant l'exercice, il s'agissait tout de même de la plus faible croissance pour ce secteur depuis la récession des années 1990. Cette hausse de 0,4 % a néanmoins permis au secteur de maintenir sa croissance ininterrompue au niveau de l'emploi depuis 1982-1983.

Les quatre provinces comptant le plus grand nombre d'emplois au Canada affichaient des pertes à ce chapitre en 2009-2010. De toutes les provinces, l'Alberta a connu la plus forte diminution (-2,1 %) depuis 2001-2002, tandis que l'Ontario (-1,9 %) et la Colombie-Britannique

[6] L'emploi se définit comme les personnes qui, pendant la semaine de référence, ont effectué un travail moyennant une rémunération ou dans un but lucratif, ou qui avaient un emploi mais étaient absentes du travail.
[7] Le chômage se définit comme les personnes qui, pendant la semaine de référence, étaient prêtes à travailler et avaient été mises à pied temporairement ou avaient cherché du travail au cours des quatre dernières semaines ou encore, devaient commencer un nouvel emploi au cours des quatre semaines suivantes.

(-1,2 %) ont enregistré leur plus forte baisse depuis la récession du début des années 1980. Le Québec (-0,3 %) n'a enregistré qu'une petite diminution de l'emploi. Pour une deuxième année consécutive, la Saskatchewan (+0,9 %) a connu la plus forte croissance au niveau de l'emploi parmi toutes les provinces; l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba et le Nouveau-Brunswick affichant aussi de modestes gains nets à cet égard.

II. EMPLOI

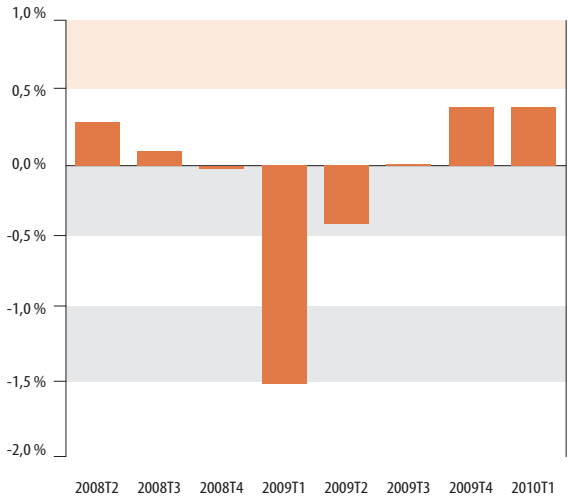
En 2009-2010, le Canada accusait pour la première fois en près de 20 ans une baisse de l'emploi annuel moyen, avec une perte nette de 210 600 emplois (-1,2 %), le nombre d'emplois total s'élevant à 16,8 millions. De façon globale, le ralentissement économique a eu des répercussions néfastes sur le marché du travail canadien au cours des deux derniers exercices, puisque la baisse de l'emploi enregistrée en 2009-2010 faisait suite à un faible gain net de 141 900 emplois (+0,8 %) en 2008-2009, comprenant deux trimestres pendant lesquels sont survenues des baisses de l'emploi.

Cette diminution de l'emploi est la plus importante depuis 1982-1983, alors que 424 700 (-3,8 %) pertes nettes avaient été enregistrées au cœur de la récession des années 1980. Toutefois, lorsqu'il est exprimé en pourcentage, le taux d'emploi a décliné de façon beaucoup plus marquée en 1982-1983 et en 1991-1992 (-184 500; -1,4 %) qu'au cours de la période visée par le rapport.

En dépit de la forte baisse de la moyenne annuelle de l'emploi, les pertes trimestrielles à cet égard durant l'exercice 2009-2010 ont été moins prononcées que celles enregistrées au cours du premier trimestre de 2009. Comme en témoigne le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2009*, c'est pendant le premier trimestre de 2009 qu'on a observé la plus forte diminution trimestrielle de l'emploi depuis la publication des premières données comparables en 1976[8], alors que

Graphique 3

Croissance de l'emploi, par trimestre



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

253 600 emplois nets (-1,5 %) avaient été supprimés. Cependant, le déclin de l'emploi s'est atténué au cours du trimestre suivant, avec des pertes nettes de 68 200 (-0,4 %). La stabilisation de l'économie canadienne et l'amorce d'une reprise durant la deuxième moitié de 2009 ont donné lieu à la première remontée de l'emploi (+1 300; +0,01 %) au troisième trimestre et une autre, plus substantielle, (62 400; +0,4 %) au cours du quatrième trimestre de cette même année, après trois trimestres consécutifs de pertes nettes à ce chapitre. Cette croissance a été suivie par un gain net de 62 300 emplois (+0,4 %) au premier trimestre de 2010.

Après les pertes considérables dénombrées durant le premier trimestre de 2009, les niveaux d'emploi se sont stabilisés à l'échelle nationale au cours des six premiers mois de 2009-2010, représentant près de 16,8 millions d'emplois, avant d'effectuer une remontée au cours de la deuxième moitié de l'exercice. En réalité, les niveaux d'emploi ont commencé à se stabiliser après les cinq premiers mois de la dernière récession, comparativement à 17 mois dans le cas de la récession des années 1980 et à 11 mois pour ce qui est de la récession du début des années 1990[9].

[8] Pour des besoins de comparaison avec les données de l'Enquête sur la population active, on peut remonter jusqu'à l'exercice 1976-1977 pour ce qui est des données annuelles, et jusqu'au premier trimestre de 1976 en ce qui a trait aux données trimestrielles, à moins d'indication contraire. On peut obtenir plus d'information à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2**.

[9] Statistique Canada, *Repli de l'emploi au Canada*, Statistique Canada, Ottawa, décembre 2009.

1. L'emploi, selon le sexe

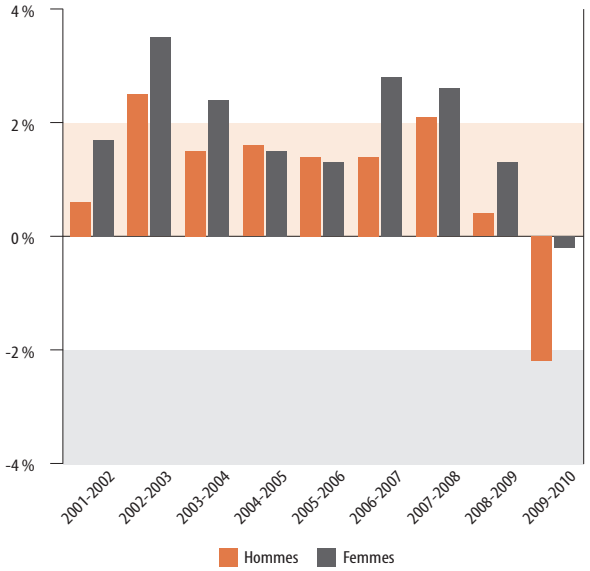
La contraction du marché du travail au Canada a touché plus fortement les hommes que les femmes. Les hommes ont connu une perte nette de 197 900 emplois (-2,2 %) en 2009-2010, comparativement à 12 700 chez les femmes (-0,2 %). Il s'agissait des premières pertes d'emploi nettes enregistrées depuis 1992-1993, tant chez les hommes que chez les femmes.

Le taux de croissance de l'emploi chez les hommes a été plus faible que celui des femmes pour une dixième année consécutive. Ce phénomène concorde avec les résultats observés lors des ralentissements économiques précédents, soit en 1982-1983 (-5,2 % contre -1,6 %) et en 1991-1992 (-2,4 % contre -0,2 %), alors que la baisse de l'emploi chez les hommes a été plus marquée que chez les femmes. La dernière récession a frappé les industries à prédominance masculine, comme la construction et la fabrication, où les hommes appartenant au groupe d'âge de forte activité (les 25 à 54 ans) ont connu une baisse de l'emploi de 2,3 % en 2009-2010.

En 2009-2010, la diminution nette de 2,2 % de l'emploi chez les hommes constituait la troisième baisse considérable en importance depuis la saisie des premières données comparables en 1976-1977. Des diminutions encore plus marquées n'ont été enregistrées qu'en 1982-1983 et en 1991-1992. Toutefois, après le déclin de 0,6 % observé durant le deuxième trimestre de 2009, l'emploi trimestriel chez les hommes s'est accru au cours des trois trimestres suivants.

Les femmes représentent toujours une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre canadienne, comptant pour 47,9 % de toutes les personnes occupées sur le marché du travail en 2009-2010, soit le plus haut taux enregistré depuis 1976-1977. Bien que les femmes âgées de 25 à 54 ans aient connu une diminution de 0,4 % de l'emploi au cours de l'exercice, elles constituaient néanmoins la majorité (69,0 %) des travailleuses.

Graphique 4
Croissance de l'emploi, selon le sexe



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2. L'emploi, selon le groupe d'âge

Les jeunes de 15 à 24 ans (-163 300) et les travailleurs d'âge moyen (-166 800), soit les 25 à 54 ans, ont subi une perte nette de 210 600 emplois dans l'ensemble en 2009-2010. Cependant, les personnes âgées de 55 ans et plus ont connu une croissance de l'emploi (+119 600) pour une 14e année consécutive.

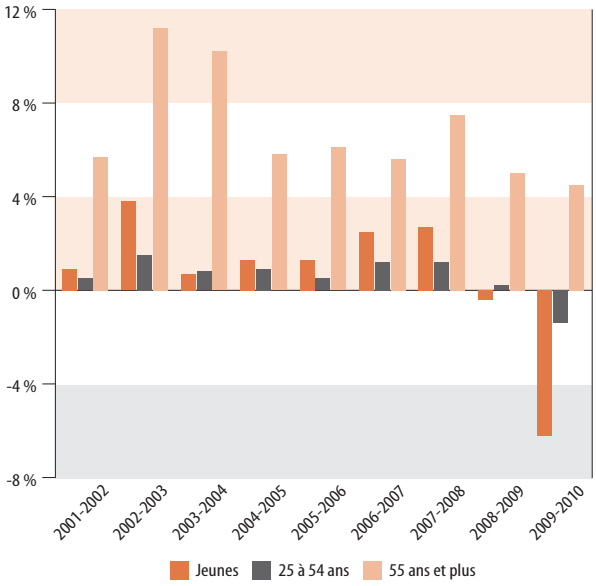
L'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans a connu une descente vertigineuse durant la récession, avec une perte nette de 163 300 emplois (-6,2 %) en 2009-2010, qui a été précédée d'une baisse nette de 11 100 emplois (-0,4 %) l'année précédente. Les jeunes ont aussi marqué un brusque recul au niveau de l'emploi lors des deux ralentissements économiques précédents, en l'occurrence 1982-1983 et 1991-1992. Celui-ci a en effet décliné de 10,4 % en 1982-1983, de 6,1 % en 1990-1991, puis de 6,0 % en 1991-1992. En raison de la diminution importante survenue en 2009-2010, les jeunes représentaient 14,6 % des travailleurs au pays, en baisse par rapport à 15,4 % au cours de l'exercice précédent. Ils se sont donc retrouvés

sous la barre des 15 % pour une deuxième fois seulement depuis la publication des premières données comparables en 1976-1977. La baisse de l'emploi a touché davantage les jeunes de sexe masculin (-8,2 %) que les jeunes de sexe féminin (-4,2 %), et elle a été plus prononcée dans le groupe des 15 à 19 ans (-11,4 %) que dans celui des 20 à 24 ans (-2,9 %). Étant donné que les jeunes de 15 à 19 ans sont plus susceptibles de fréquenter l'école, ils comptaient pour 5,4 % des travailleurs au Canada, tandis que ceux âgés de 20 à 24 ans représentaient 9,2 % de la main-d'œuvre au pays.

Les jeunes affichaient la plus forte diminution au niveau de l'emploi, mais les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) ont connu la perte nette la plus élevée à ce chapitre en 2009-2010, avec une diminution nette de 166 800 emplois (-1,4 %). Chez les hommes d'âge moyen (-2,3 %), le déclin a été plus prononcé que chez les femmes (-0,4 %) de cette catégorie d'âge. Comme les travailleurs d'âge moyen représentent environ 70 % de la population occupée, tout changement important au niveau de l'emploi a une forte incidence sur les perspectives du marché du travail. La baisse de l'emploi chez les travailleurs d'âge moyen en 2009-2010 était la première à survenir depuis 1991-1992, et la plus forte à toucher les travailleurs de ce groupe d'âge depuis la saisie de données comparables en 1976-1977. Cette baisse n'est que légèrement inférieure à celle de 1,5 % enregistrée en 1982-1983 lorsqu'elle est exprimée en pourcentage.

Les personnes de 55 ans et plus constituaient le seul groupe d'âge à afficher une hausse de l'emploi en 2009-2010, avec un gain net de 119 600 emplois (+4,5 %). Il s'agit de la plus faible augmentation enregistrée depuis 2000-2001, année où la hausse s'est établie à 3,7 %. La croissance de l'emploi s'est néanmoins poursuivie chez les personnes de 55 ans et plus issues du baby-boom, celles-ci affichant chaque année depuis 2001-2002 la plus forte hausse à ce chapitre parmi tous les groupes d'âge. La présence massive des membres du baby-boom ayant eu pour effet d'accroître le nombre de personnes

Graphique 5
Croissance de l'emploi, selon l'âge



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

de 55 ans et plus au sein de la population en âge de travailler[10] depuis le tournant du siècle, leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs s'est même intensifiée. Ainsi, le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail s'est élevé considérablement.

Du fait que les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont plus nombreux au sein de la population de même que sur le marché du travail, ils représentaient 16,6 % de l'ensemble des travailleurs en 2009-2010. Ce taux, qui s'est accru de près d'un point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent, est le plus élevé jamais enregistré depuis la publication des premières données comparables en 1976-1977. En fait, les travailleurs âgés de 55 et plus ont connu une croissance de l'emploi chaque trimestre en 2009-2010, et ce, malgré le ralentissement économique. Cette situation s'explique en partie par le fait que certaines personnes ont repris le travail afin de compenser les pertes financières qu'elles ont subies au cours de la dernière récession[11].

[10] Selon Statistique Canada, la population en âge de travailler regroupe toutes les personnes âgées de 15 ans et plus qui résident uniquement dans les provinces, en tenant compte de certaines exceptions (personnes vivant dans les réserves, membres à temps plein de la Force armée régulière et personnes vivant en établissement).

[11] Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2010.

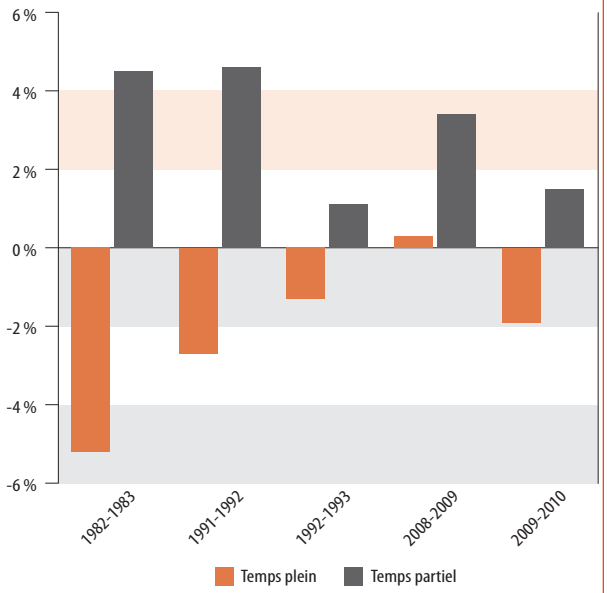
3. L'emploi, selon les caractéristiques de la population active

L'emploi à temps plein n'a pas fait bonne figure au Canada durant la récession, ayant essuyé une perte nette de 257 500 emplois à temps plein en 2009-2010. Il s'agit d'un recul de 1,9 % qui suivait une hausse de 0,3 % en 2008-2009. Cette diminution de l'emploi à temps plein était la première enregistrée depuis 1993-1994, et la troisième baisse en importance selon les données comparables recueillies à ce jour, que seules les pertes nettes d'emplois à temps plein survenues en 1982-1983 et en 1991-1992 (-5,2 % et -2,7 %, respectivement) ont éclipsée.

L'emploi à temps partiel, par contre, a connu une hausse en 2009-2010, avec la création nette de 46 900 (+1,5 %) nouveaux emplois. Cette augmentation a fait en sorte que l'emploi à temps partiel représentait 19,2 % de l'emploi à l'échelle nationale, ce qui constituait la plus grande part de ce type d'emploi depuis 1993-1994 (19,3 %). Il est intéressant de noter que 1993-1994 est également la dernière année où l'emploi à temps plein a décliné alors que l'emploi à temps partiel a progressé. Durant les récessions, l'emploi à temps plein au Canada diminue de façon considérable, et de nombreux travailleurs sont contraints de se tourner vers l'emploi à temps partiel.

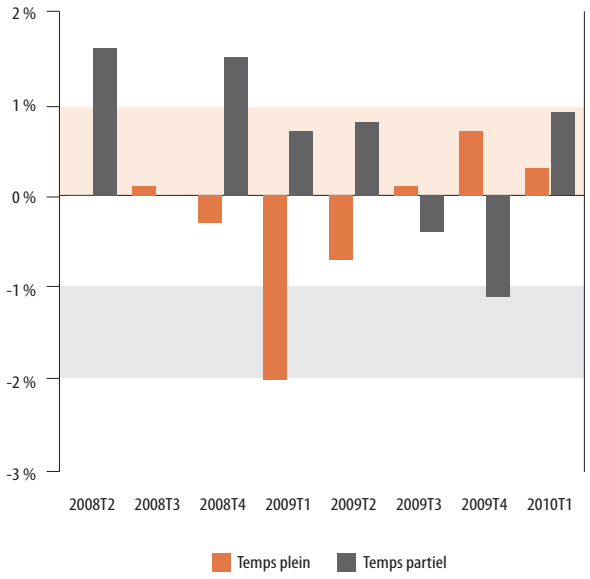
L'emploi à temps plein a considérablement diminué pendant le premier trimestre de 2009, avec une baisse de 2,0 %, ce qui constitue le recul le plus important depuis le troisième trimestre de 1982 (-2,4 %). Des baisses importantes de l'emploi à temps plein ont été observées pendant trois trimestres consécutifs, à partir du quatrième trimestre de 2008 jusqu'au second trimestre de 2009. Pourtant, l'emploi à temps partiel s'est accru au cours de ces mêmes trimestres, même si l'emploi à temps plein a connu un recul important au premier trimestre de 2009. L'emploi à temps plein a pris du mieux au cours du troisième trimestre de 2009, affichant une hausse pour la première fois en un an, tandis que l'emploi à temps partiel a décliné. Le seul trimestre pendant lequel l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel se sont mis à croître en même temps est le premier trimestre de 2010.

Graphique 6
Croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel en temps de récession



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 7
Croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel, selon le trimestre



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les femmes et les jeunes représentent une forte proportion des travailleurs à temps partiel. En 2009-2010, les femmes comptaient pour 67,6 % de tous les employés à temps partiel, et les jeunes, pour 35,8 %. Cette situation est en partie attribuable au fait que les industries où la proportion de postes à temps partiel est élevée sont celles qui emploient le plus grand nombre de femmes et de jeunes, dont le commerce de détail, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que l'hébergement et les services de restauration.

En 2009-2010, 71,9 % des travailleurs à temps partiel avaient opté volontairement pour ce régime de travail, soit parce qu'ils fréquentaient un établissement scolaire, soit par choix personnel ou pour des raisons personnelles ou d'ordre familial. Les autres 28,1 % étaient considérés comme des travailleurs à temps partiel involontaires, qui effectuaient ce type de travail en raison de la conjoncture économique ou du manque d'emplois à temps plein. Cette proportion a augmenté de près de cinq points de pourcentage par rapport à l'année précédente, alors qu'elle s'établissait à 23,4 %, représentant ainsi le plus fort pourcentage depuis 1998-1999.

En 2009-2010, 885 900 personnes occupaient plus d'un emploi, ce qui représente une augmentation de 2 800 personnes (+0,3 %), alors que leur nombre avait décliné de 1,4 % au cours de l'exercice précédent. La hausse du nombre de travailleurs à occuper plus d'un poste s'explique probablement par le fait qu'ils avaient à soutenir leur famille pendant la récession.

4. L'emploi, selon le secteur et le travail autonome

Des 210 600 pertes nettes d'emploi survenues en 2009-2010, nombreuses (-274 600) sont celles qui ont touché les salariés des secteurs privé et public. Pour sa part, le travail indépendant[12] a enregistré de modestes gains au niveau de l'emploi (+64 000) durant la récession.

Pour la première fois depuis 1992-1993, l'emploi a diminué dans le secteur privé (-304 900; -2,8 %) et s'est accru dans le secteur public (+30 300; +0,9 %) au cours de la même année. En 2009-2010, le nombre de pertes subies dans le secteur privé était le troisième en importance depuis la saisie des premières données comparables en 1976-1977, les autres baisses plus marquées étant survenues en 1982-1983 (-6,4 %) et en 1991-1992 (-3,4 %). Le secteur privé n'a essuyé des pertes au niveau de l'emploi qu'au cours de deux périodes antérieures : en 1982-1983 et pendant trois années consécutives (de 1990-1991 à 1992-1993).

En revanche, le secteur public a connu de légères pertes au niveau de l'emploi à deux reprises dans les années 1980, et des baisses plus importantes au cours de cinq années consécutives entre les exercices 1993-1994 et 1997-1998. Bien que l'emploi dans le secteur public se soit accru davantage que dans le secteur privé pour une troisième année consécutive, cette hausse dans le secteur public a été la plus faible depuis 1998-1999. En dépit des pertes annuelles considérables, le secteur privé a vu prendre fin les baisses de l'emploi qui ont sévi pendant cinq trimestres consécutifs, pour connaître une remontée au cours des deux derniers trimestres de l'exercice 2009-2010, avec un gain net de 61 200 emplois (+0,6 %) au premier trimestre de 2010.

Dans l'ensemble, le nombre total de salariés a diminué de 274 600 (-1,9 %), pour passer à 14,1 millions. Cette baisse, qui était la première depuis 1992-1993, est l'une des plus marquées depuis la saisie des premières données comparables. Depuis longtemps, le nombre total de salariés est étroitement lié au nombre de salariés dans le secteur privé, vu que leur nombre a chuté en 1982-1983 (-4,9 %) ainsi qu'au cours de trois autres exercices (1990-1991 à 1992-1993). De façon générale, les salariés du secteur privé représentent environ 75 % de tous les travailleurs.

Le nombre de travailleurs autonomes s'est accru pendant la tourmente économique, avec la création nette de 64 000 emplois (+2,4 %), pour s'établir à 2,7 millions. Même si cette hausse n'était pas très forte comparativement aux années

[12] Le travail indépendant se définit comme les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une ferme ou d'un cabinet de services professionnels constitué en personne morale, ou comme les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une ferme ou d'un cabinet de services professionnels non constitué en personne morale. Ce dernier groupe comprend également les travailleurs indépendants qui ne possèdent pas d'entreprise.

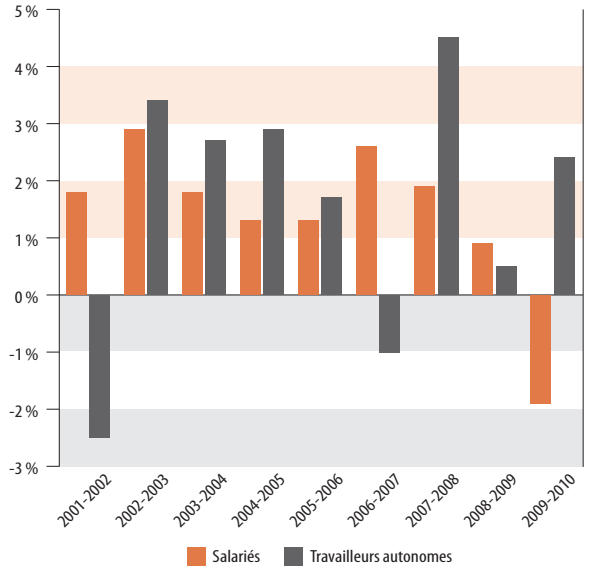
précédentes, les travailleurs autonomes représentaient néanmoins 16,0 % de la main-d'œuvre au pays en 2009-2010. Il s'agit de la proportion la plus élevée qu'on a pu observer depuis la période *dot-com* à la fin des années 1990. Au cours des périodes de récession précédentes, au début des années 1980 et des années 1990, le nombre de travailleurs autonomes a continué d'augmenter de 3 % à 4 % par année, même si des baisses sans précédent étaient enregistrées du côté des salariés.

Dans le groupe des travailleurs autonomes, 845 500 personnes avaient des travailleurs salariés à leur service, ce qui représentait une diminution de 1,4 % par rapport à l'année précédente.

5. L'emploi, selon la permanence de l'emploi

Parmi les 14,1 millions de salariés, ceux qui avaient un régime de travail temporaire, comme le travail saisonnier, contractuel ou occasionnel, ont vu leur nombre s'accroître de 43 400 (+2,5 %) en 2009-2010, tandis que le nombre de salariés occupant un emploi permanent a diminué de 318 000 (-2,5 %). La hausse du travail temporaire est modeste si on la compare aux données enregistrées depuis 1997-1998, mais les régimes de travail permanent accusaient un recul pour la première fois selon les données comparables disponibles. Les salariés dont le régime de travail était temporaire constituaient 12,8 % de l'ensemble des salariés en 2009-2010, une hausse par rapport à 12,2 % l'année précédente. En 2009-2010, les femmes représentaient 51,7 % de tous les travailleurs ayant un régime de travail temporaire, ce qui constitue une hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent.

Graphique 8
Croissance de l'emploi chez les salariés et les travailleurs autonomes



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

6. La population active et le taux d'activité

La population active[13] s'est accrue de 0,6 % (+115 600 travailleurs) au Canada, pour passer à 18,4 millions en 2009-2010. Il s'agit de la plus faible augmentation depuis 1995-1996, qui s'apparente à la croissance modeste observée durant les ralentissements économiques du début des années 1980 et 1990. Le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui sont actifs sur le marché du travail, a notamment diminué de 2,8 % (-82 600) pour s'établir à 2,9 millions. Les jeunes formaient 15,8 % de la population active, soit leur plus faible part selon les données comparables disponibles.

Le taux d'activité[14] a reculé de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 67,0 % en 2009-2010, un an après avoir atteint son plus haut niveau depuis la saisie des premières données comparables en 1976-1977. La population canadienne ayant augmenté à un rythme similaire (+1,4 %; 384 800) à celui des dix dernières années, la baisse du taux d'activité durant la récession peut s'expliquer par la faible croissance de la population active. Le fléchissement du taux d'activité en 2009-2010 se compare aux diminutions observées au cours des récessions du début des années 1980 et 1990.

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus continuent d'accroître leur taux d'activité sur le marché du travail. Celui-ci a grimpé à 35,2 %, soit le plus élevé jamais enregistré depuis la saisie des premières données comparables en 1976-1977. La situation financière instable a sans doute incité

[13] La population active se définit comme la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui, pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active, était employée ou en chômage.
[14] Le taux d'activité se définit comme l'ensemble de la population active en proportion de la population âgée de 15 ans et plus.

certains travailleurs âgés à reporter leur retraite et à demeurer actifs sur le marché du travail[15].

Par contre, le taux d'activité chez les jeunes de 15 à 24 ans a connu une baisse abrupte (65,1 %) pendant le ralentissement économique, ayant reculé de plus de deux points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Un certain nombre de jeunes ont poursuivi leurs études compte tenu de la faiblesse du marché du travail, ce qui explique la baisse de leur taux d'activité[16]. Chez les travailleurs dans la force de l'âge (25 à 54 ans), le taux d'activité s'est établi à 86,4 %, un taux semblable à celui de l'année précédente.

7. Taux d'emploi

Le taux d'emploi[17] a chuté brusquement à 61,4 % en 2009-2010, par suite de la forte diminution de l'emploi au cours de la récession. Dans le passé, le taux d'emploi s'est établi à 63,1 % en 2008-2009 et à 63,5 % en 2007-2008, ce qui représente les plus hauts niveaux enregistrés depuis la saisie des premières données comparables. La baisse de 1,7 point de pourcentage du taux d'emploi en 2009-2010, qui est l'une des plus importantes selon les données comparables disponibles, se rapproche des diminutions observées au début des années 1980 et 1990.

Le taux d'emploi chez les hommes (64,9 %) a décliné davantage (-2,4 points de pourcentage) que chez les femmes (58,0 %;-0,9 point de poucentage). Ce résultat témoigne des plus grandes difficultés auxquelles les hommes étaient confrontés pendant le ralentissement économique et de l'importance des diminutions qu'ils ont subies au niveau de l'emploi. Au cours des récessions antérieures, les hommes avaient aussi connu une plus forte baisse de leur taux d'emploi par rapport aux femmes.

Le taux d'emploi s'est accru chez les travailleurs de 55 ans et plus (32,9 %; +0,4 point de pourcentage), mais il a considérablement diminué chez les jeunes et les travailleurs dans la force de l'âge. Dans le cas des jeunes, le taux d'emploi a reculé de 3,9 points de pourcentage pour s'établir à 55,1 %. Il s'agit de la plus forte baisse enregistrée pour ce groupe depuis celle qu'ils ont connue en 1982-1983. Chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, le taux d'emploi a fléchi de 1,7 point de pourcentage pour s'établir à 80,2 %, ce qui représente aussi la baisse la plus importante depuis 1982-1983.

L'OBSERVATEUR

Au-delà de 2015… la plus faible croissance de la population et les effets du vieillissement de celle-ci freineront la croissance de la population active.

Source : Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2010.

8. Heures travaillées

Les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi sont fondés sur les heures d'emploi assurable du prestataire. Le chapitre 2 contient plus de renseignements sur ces critères. Le nombre total des heures travaillées au Canada en 2009-2010 a diminué pour une deuxième année consécutive (-3,0 %), ayant fléchi de 0,9 % au cours de l'exercice précédent. Ce déclin est attribuable au ralentissement économique et au manque de possibilités d'emploi durant l'année. Toutes les provinces ont enregistré une baisse du nombre d'heures travaillées. L'Alberta (-5,8 %), l'Ontario (-3,3 %), Terre-Neuve-et-Labrador (-3,0 %) et la Colombie-Britannique (-2,7 %) ont connu les plus fortes diminutions à cet égard. L'Alberta et la Colombie-Britannique affichaient les plus fortes baisses de l'emploi à temps plein au pays, ainsi qu'une hausse de l'emploi à temps partiel parmi les plus élevées de toutes les provinces.

Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires a connu le même sort, passant de 36,6 heures au cours de l'exercice précédent à 35,9 heures en 2009-2010. Les hommes affichaient une diminution de 1,8 % du nombre moyen d'heures de travail

[15] Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2010.
[16] *Ibid.*
[17] Le taux d'emploi se définit comme le nombre de personnes occupant un emploi en proportion de la population âgée de 15 ans et plus.

hebdomadaires, qui est passé à 38,9 heures et les femmes une diminution de 1,5 %, qui a porté leur total hebdomadaire moyen à 32,6 heures. Les travailleurs à temps plein ont effectué 40,1 heures de travail en moyenne, une baisse par rapport à 40,7 heures au cours de l'exercice précédent et à 41,3 heures en 2007-2008. Il s'agit d'un recul pour une deuxième année consécutive. Les travailleurs à temps partiel ont aussi connu des baisses successives, ayant travaillé 18,4 heures en moyenne, comparativement à 18,6 heures en 2008-2009 et à 18,8 heures en 2007-2008.

9. Salaires

Le salaire nominal hebdomadaire a augmenté de 2,3 % en 2009-2010, pour se chiffrer à 808 $. Il s'agit de la plus faible hausse en six ans. Pour une neuvième année consécutive, le salaire a augmenté davantage chez les femmes (+3,3 %) que chez les hommes (+1,8 %). Depuis 2000-2001, le salaire nominal hebdomadaire des femmes en proportion de celui des hommes a connu une montée, passant de 69,2 % à 74,4 %.

Chez les femmes, le salaire horaire s'est également accru (+3,6 %) à un rythme plus rapide que chez les hommes (+2,5 %) en 2009-2010. En 2009-2010, le salaire horaire moyen était de 24 $ chez les hommes et de 20,35 $ chez les femmes, ces dernières ayant touché pour une première fois plus de 20 $ en moyenne selon les données recueillies à ce jour. Le salaire horaire moyen des femmes représentait 84,8 % de celui des hommes en 2009-2010, ce qui constitue également la plus forte proportion depuis la saisie des premières données comparables.

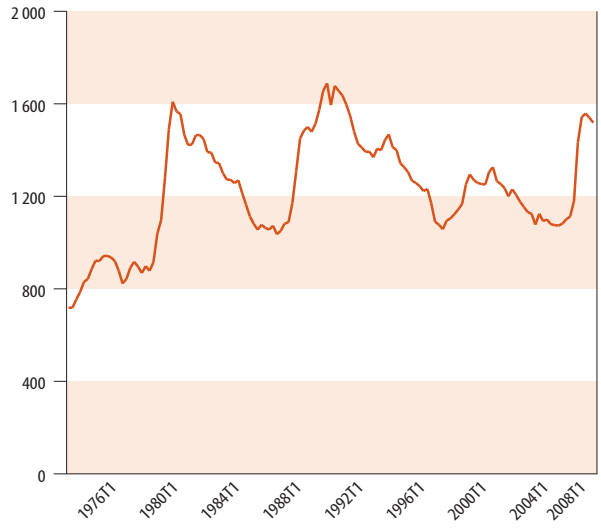
Toutefois, vu la diminution notable du nombre de personnes occupées en 2009-2010, ces gains sur le plan salarial se sont traduits par une augmentation de 0,4 % de la rémunération totale, une hausse beaucoup plus modeste que celle de 4,9 % enregistrée en 2008-2009. Les salaires permettent de déterminer à la fois les cotisations que versent les employés et les employeurs au régime d'assurance-emploi, et les prestations que touchent les prestataires du régime, puisqu'elles sont établies en proportion des salaires versés jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération annuelle assurable.

III. CHÔMAGE

En 2009-2010, le nombre annuel moyen de chômeurs s'est accru de 326 200 (+27,0 %), pour passer à 1,54 million de personnes. Il s'agit d'une augmentation appréciable par rapport à 2008-2009, qui a aussi connu une hausse importante du nombre de chômeurs (+138 300; +12,9 %). Cette montée du chômage en 2009-2010 était la plus forte depuis 1982-1983, année où la profonde récession qui sévissait au Canada avait fait 499 800 chômeurs de plus (+50,8 %). La hausse considérable du chômage en 2009-2010 est survenue pendant la période où le PIB réel a chuté de 1,3 % au pays, et l'emploi, de 1,2 %.

Au cours du premier trimestre de 2009, tout juste avant la période de référence du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2010*, le nombre de chômeurs s'est accru de 253 000 (+21,4 %). Il s'agit de la plus forte hausse selon les données comparables recueillies depuis 1976-1977. Le chômage s'est accru de nouveau pendant deux autres trimestres : 110 000 chômeurs de plus (+7,7 %) au deuxième trimestre de 2009, et 15 800 autres (+1,0 %) au troisième trimestre. Toutefois, l'emploi a montré des signes de reprise à partir du quatrième trimestre de 2009. Après

Graphique 9
Chômage
(en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

avoir atteint un sommet, le chômage a commencé à reculer, avec une diminution nette de 18 800 chômeurs (-1,2 %). Cette baisse s'est poursuivie pendant le premier trimestre de 2010, avec une autre baisse de 20 900 (-1,4 %).

Au pays, le niveau de chômage a grimpé de manière soutenue à partir de novembre 2008, pour atteindre un sommet en août 2009 avec 1,6 million de chômeurs. Après une chute marquée du chômage en septembre 2009, il a augmenté de manière soutenue jusqu'en décembre, avant de chuter durant trois mois consécutifs, soit de janvier à mars 2010.

En 2009-2010, le taux de chômage annuel moyen était de 8,4 %, en hausse de 1,8 point de pourcentage par rapport à 6,6 % en 2008-2009. Au cours de cet exercice, le taux de chômage s'est révélé le plus élevé au Canada depuis 1997-1998. La hausse de 1,8 point de pourcentage a été la plus forte à cet égard depuis 1982-1983, année où le taux de chômage était passé de 8,0 % à 12,0 %. Seulement deux années auparavant, soit en 2007-2008, le taux de chômage s'établissait à 6,0 %, ce qui en faisait le taux le plus bas selon les données comparables disponibles.

Au niveau national, le taux de chômage et le niveau de chômage ont suivi la même tendance en affichant une croissance soutenue, le taux étant passé de 6,1 % en octobre 2008 pour culminer à 8,7 % en août 2009. Après une forte diminution en septembre 2009, le taux de chômage a augmenté durant trois mois consécutifs avant de baisser de nouveau de manière continue au premier trimestre de 2010, pour s'établir à 8,2 % en mars 2010.

1. Le chômage, selon le sexe

Chez les hommes, le taux de chômage s'est accru, passant de 7,3 % en 2008-2009 à 9,5 % en 2009-2010. Cette hausse de 2,2 points de pourcentage est la plus forte depuis 1982-1983. Les femmes ont aussi vu augmenter leur taux de chômage, qui est passé de 5,9 % à 7,1 % en 2009-2010. Il s'agit d'une hausse de 1,2 point de pourcentage, qui est également la plus élevée observée chez les femmes depuis 1982-1983. L'écart de 2,4 points de pourcentage entre les taux de chômage des hommes et des femmes en 2009-2010 était le plus grand à être survenu depuis que des données comparables existent.

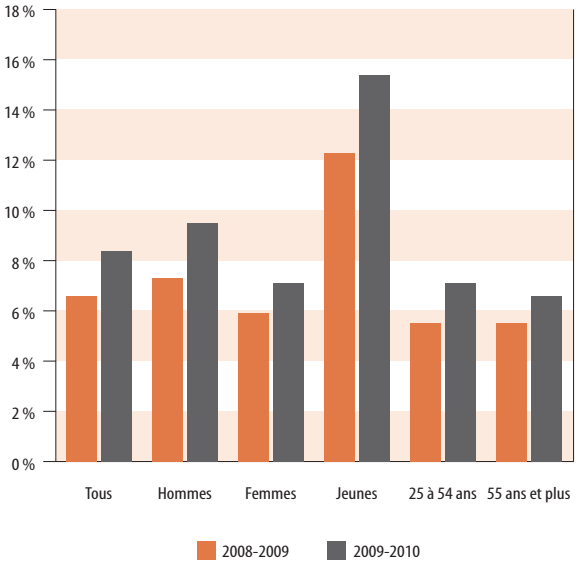
Compte tenu de la hausse de leur taux de chômage respectif, les hommes représentaient 59,8 % de tous les chômeurs en 2009-2010, et les femmes, 40,2 %. La proportion des hommes par rapport à l'ensemble des chômeurs était la deuxième plus élevée selon les données comparables disponibles, cette proportion étant uniquement devancée par celle de 60,4 % enregistrée en 1982-1983.

2. Le chômage, selon le groupe d'âge

En 2009-2010, le taux de chômage s'est accru pour les trois principaux groupes d'âge, tout comme il l'avait fait en 2008-2009. Les jeunes de 15 à 24 ans affichaient un taux de chômage de 15,4 %, ce qui représente une hausse marquée comparativement à 12,3 % au cours de l'exercice précédent. Le taux de chômage n'avait pas été aussi élevé chez les jeunes depuis 1997-1998, et la hausse de 3,1 points de pourcentage en 2009-2010 constitue la plus forte augmentation depuis 1982-1983. Toujours chez les jeunes, ceux âgés de 15 à 19 ans ont vu leur taux de chômage passer de 16,4 % à 20,3 % en 2009-2010, tandis que le taux

Graphique 10

Taux de chômage, selon le sexe et l'âge



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

de chômage est passé de 9,4 % à 12,3 % chez les 20 à 24 ans.

Les personnes de 25 à 54 ans affichaient un taux de chômage de 7,1 %, une augmentation par rapport à 5,5 % au cours de l'exercice précédent. La hausse de 1,6 point de pourcentage qu'ont connue les travailleurs dans la force de l'âge en 2009-2010, est la deuxième plus élevée jamais enregistrée selon les données comparables disponibles.

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont aussi connu une augmentation de leur taux de chômage, qui est passé de 5,5 % à 6,6 % en 2009-2010. Malgré cette hausse, les travailleurs âgés affichent chaque année le plus faible taux parmi tous les groupes d'âge selon les données comparables enregistrées à partir de 1976-1977.

Le groupe des 25 à 54 ans est le seul dont la proportion dans l'ensemble des chômeurs au pays a augmenté, ce groupe comptant pour 58,0 % comparativement à 56,8 % en 2008-2009. Les jeunes de 15 à 24 ans comptaient pour 29,2 % du chômage total, tandis que gens de 55 ans et plus représentaient 12,8 % du chômage total.

3. Le chômage, selon les motifs de cessation d'emploi

Il existe un certain nombre de raisons pour lesquelles une personne est susceptible de connaître une interruption d'emploi. Ces raisons sont l'un des facteurs déterminants de l'admissibilité à l'assurance-emploi, étant donné que le régime vise habituellement les personnes qui ont perdu ou quitté leur emploi pour un motif valable[18].

En 2009-2010, plus de la moitié (51,5 %) des personnes qui étaient en chômage avaient perdu leur emploi, 18,6 % l'avaient quitté, et 29,9 % étaient de nouveaux venus sur le marché du travail ou réintégraient la population active après une absence d'un an ou plus[19]. La proportion de chômeurs qui avaient perdu leur emploi a augmenté de 1,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente (49,6 %), ce qui témoigne des bouleversements sur le marché du travail pendant la récession. De plus, la proportion de chômeurs qui avaient quitté leur emploi a considérablement diminué, de 3,3 points de pourcentage par rapport à 21,9 % en 2008-2009, ce qui indique que les travailleurs hésitent à quitter un emploi en période de récession.

4. Le chômage, selon la durée

Les chômeurs de longue date, soit ceux qui sont sans travail depuis plus d'un an, comptaient pour 4,9 % de tous les chômeurs, ce qui correspond à une moyenne annuelle de 75 600 personnes. Cette proportion a augmenté par rapport à 2008-2009, alors qu'elle représentait 3,8 % de l'ensemble des chômeurs ou 45 800 personnes. L'augmentation du nombre de chômeurs de longue date en 2009-2010, avec 29 800 personnes de plus, représentait la plus forte hausse depuis 1993-1994. En dépit de l'augmentation enregistrée cette année, la proportion de chômeurs de longue date a considérablement diminué de façon générale au cours des 15 dernières années, après avoir atteint un sommet de 14,9 % en 1994-1995. La croissance soutenue de l'emploi pendant la majeure partie de cette période est l'un des facteurs qui explique la baisse du nombre de chômeurs de longue date.

En 2009-2010, 64,4 % des chômeurs de longue date étaient des hommes, ceux âgés de 25 à 54 ans représentant 66,7 % de cette catégorie de chômeurs. À titre de comparaison, sur l'ensemble des chômeurs au Canada, les hommes comptaient pour 59,8 % du nombre total, et ceux âgés de 25 à 54 ans, pour 58,0 % de tous les chômeurs. Les travailleurs âgés, pour leur part, représentaient 26,5 % des chômeurs de longue date, même s'ils ne constituaient que 12,8 % des chômeurs au pays.

En 2009-2010, la durée moyenne de la période de chômage s'est accrue. Elle est passée à 18,3 semaines, ce qui constitue une hausse appréciable par rapport à 14,8 semaines en 2008-2009. Il s'agit de loin de la plus forte augmentation selon les données comparables recueillies depuis 1996-1997. Nonobstant cette hausse, la durée moyenne est demeurée inférieure à celle observée dans les années 1990,

[18] Service Canada établit la validité du motif invoqué par un prestataire pour justifier une interruption d'emploi en fonction des critères de l'assurance-emploi, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à son règlement d'application.

[19] Les personnes qui ont perdu leur emploi sont désignées comme étant des personnes dont la perte d'emploi est attribuable à une mise à pied permanente ou temporaire. Les personnes qui ont quitté leur emploi sont désignées comme étant celles qui ont quitté leur emploi en raison d'une maladie, de raisons personnelles ou familiales, d'un retour aux études, d'un mécontentement, d'une retraite ou pour d'autres motifs.

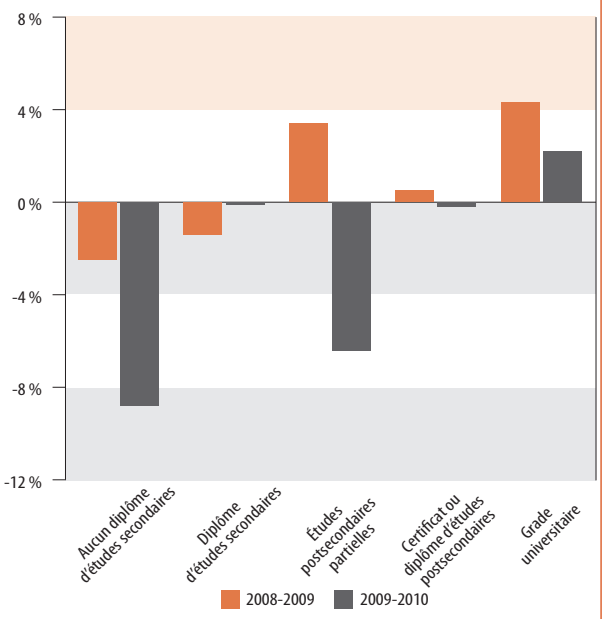
qui avait atteint un point culminant en 1997-1998 avec 26,0 semaines. Toutes les provinces affichaient une augmentation à cet égard en 2009-2010, à l'exception du Nouveau-Brunswick, où la durée moyenne est passée de 15,1 semaines à 14,9 semaines. Ce sont l'Alberta (+5,7 semaines; 14,3 semaines) et l'Ontario (+5,1 semaines; 19,9 semaines) qui ont connu les plus fortes hausses de la durée moyenne du chômage.

IV. ÉDUCATION

Le Canada compte la plus forte proportion de personnes en âge de travailler[20] ayant fait des études supérieures[21] parmi tous les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En 2009-2010, la proportion de Canadiens âgés de 15 ans et plus qui détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires ou un grade universitaire s'établissait à 50,9 %. Cette proportion s'est accrue progressivement, alors qu'elle était de 43,1 % en 2000-2001.

L'évolution de l'économie canadienne a nui à la croissance de l'emploi pour tous les travailleurs en 2009-2010, quel que soit leur niveau de scolarité, en raison de la perte nette de 210 600 emplois. Toutefois, les personnes plus instruites ont pour le moins fait meilleure figure sur le marché du travail. Celles qui détenaient un grade universitaire formaient la seule cohorte de diplômés à avoir connu une croissance de l'emploi en 2009-2010, avec 89 700 emplois (+2,2 %) de plus en termes nets, mais cette augmentation était néanmoins plus modeste que celle observée en 2008-2009 (+170 400) (voir le graphique 11). De plus, la croissance de l'emploi chez les diplômés universitaires en 2009-2010 était la plus faible enregistrée depuis 1996-1997. Quant aux personnes détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, elles ont connu une baisse nette de 14 600 emplois (-0,2 %) en 2009-2010, ce qui représentait la première diminution de cet ordre pour ce groupe depuis 1991-1992.

Graphique 11
Croissance de l'emploi, selon le niveau de scolarité



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'OBSERVATEUR

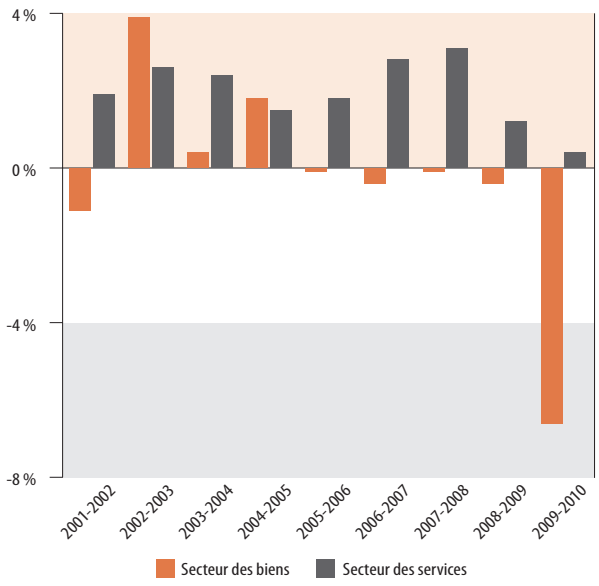
Lorsque les emplois se font rares… de nombreux pays adoptent des mesures énergiques incitant à investir dans l'éducation et la formation, de même qu'à préparer la main-d'œuvre en prévision des nouveaux emplois qui seront créés à l'issue du ralentissement [fin des années 2000].

Source : Organisation de coopération et de développement économiques, *Education at a Glance 2010: OECD Indicators*, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 2010.

[20] Selon la définition de l'OCDE, la population en âge de travailler regroupe les personnes de 25 à 64 ans. Il convient de signaler que cette définition diffère de celle de Statistique Canada, selon laquelle la population en âge de travailler est constituée des personnes de 15 ans et plus. Cette seconde définition est d'ailleurs utilisée dans le reste du chapitre 1.

[21] Selon l'OCDE, les études supérieures se définissent comme étant des études se poursuivant au-delà du secondaire, dont les programmes fondés sur un enseignement largement théorique doivent permettre d'acquérir suffisamment de compétences pour accéder à des professions ou à des programmes de recherche avancée en satisfaisant à des exigences hautement spécialisées. Les programmes d'études postsecondaires axés sur les compétences pratiques, techniques ou professionnelles permettant d'entrer directement sur le marché du travail, sont également visés par cette définition. Sur Internet : **http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=5568**.

Graphique 12
Croissance de l'emploi, selon le secteur



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les personnes qui ont fait des études postsecondaires partielles[22] ont connu une baisse nette de 93 800 emplois (-6,4 %). Il s'agit d'une variation importante, compte tenu des 48 300 nouveaux emplois en termes nets (+3,4 %) dont ils avaient bénéficié au cours de l'exercice précédent. L'emploi est demeuré pratiquement le même chez les diplômés du secondaire en 2009-2010 (-0,1 %), après une diminution nette de 49 500 (-1,4 %) emplois en 2008-2009. L'exercice 2008-2009 a d'ailleurs été la première année où ce groupe affichait une baisse au niveau de l'emploi depuis 1997-1998. Les personnes qui n'ont pas terminé leur secondaire ont connu une diminution nette de 187 600 emplois (-8,8 %). Il s'agit de la plus forte baisse pour ce groupe selon les données comparables enregistrées depuis 1992-1993.

Le taux de chômage chez les diplômés universitaires était de 5,2 % en 2009-2010, comparativement à 6,9 % dans le cas des personnes détenant un certificat ou diplôme d'études postsecondaires, et à 10,3 % chez ceux qui avaient fait des études secondaires partielles. Les personnes possédant un diplôme d'études secondaires affichaient un taux de chômage de 9,1 %. Ce taux s'élevait à 16,1 % chez ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires, soit un taux plus de trois fois supérieur à celui des diplômés universitaires. Pour une deuxième année consécutive, les cinq groupes ont connu une augmentation de leur taux de chômage en 2009-2010.

V. MARCHÉS DU TRAVAIL, SELON LE SECTEUR, L'INDUSTRIE ET LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR

1. Secteur de la production de biens

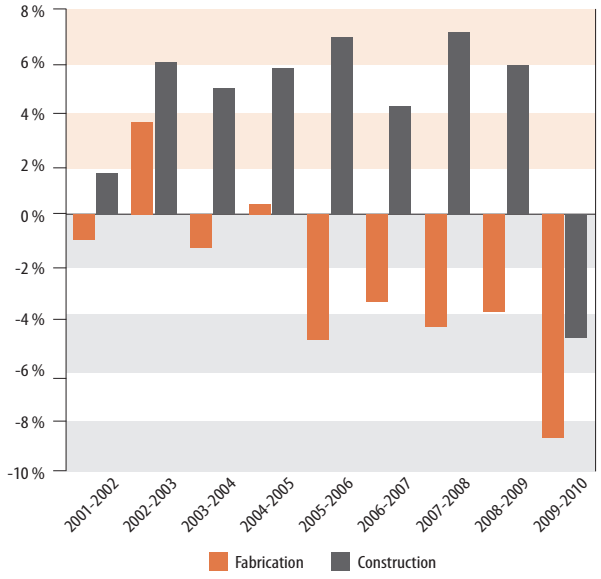
Le secteur de la production de biens[23] a essuyé une perte nette de 260 500 emplois (-6,6 %), portant l'emploi à 3,7 millions en 2009-2010, ce qui constitue l'un des pires résultats jamais enregistrés au chapitre de l'emploi dans ce secteur. Il s'agit de la cinquième baisse consécutive au niveau de l'emploi annuel pour le secteur de la production de biens. En 2009-2010, la diminution de l'emploi dans ce secteur était la deuxième en importance depuis 1976-1977, la plus forte baisse étant survenue en 1982-1983 (-349 600 emplois en chiffres nets; -9,5 %). Le secteur de la production de biens représentait 22,0 % de l'emploi national en 2009-2010, soit la plus faible proportion selon les données comparables disponibles.

Après une perte nette de 189 900 emplois (-4,8 %) au premier trimestre de 2009, l'emploi dans le secteur de la production de biens a continué de décliner au cours des deux trimestres suivants (-1,9 %; -1,2 %) avant de montrer des signes de reprise pendant le quatrième trimestre de 2009 (+0,7 %). Le secteur a terminé l'exercice 2009-2010 en affichant un léger gain net d'emplois (+0,1) au premier trimestre de 2010.

[22] Par études postsecondaires partielles, on entend les personnes qui ont poursuivi leurs études après le secondaire, sans toutefois les mener à terme, en vue d'obtenir un grade, un certificat (y compris un certificat professionnel) ou un diplôme décerné par un établissement d'enseignement, y compris une université.

[23] Le secteur de la production de biens comprend cinq industries productrices de biens en vertu du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). L'enquête sur la population active s'appuie sur une variante de la classification du SCIAN établie en 2007 en ayant recours à une définition différente des composantes du secteur de la production de biens. Celles-ci comprennent les industries suivantes : l'agriculture; la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz; les services publics; la construction; et la fabrication. Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter le site **http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/index-indexe-fra.htm**.

Graphique 13
Croissance de l'emploi dans les secteurs de la fabrication et de la construction



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'industrie de la fabrication a grandement souffert de la récession, ce qui témoigne des difficultés auxquelles le secteur de la production de biens était confronté en 2009-2010. Cette industrie a subi une perte nette de 167 600 emplois (-8,7 %) au cours de l'exercice. Parmi toutes les industries, la baisse de l'emploi dans le secteur de la fabrication a été la plus marquée en 2009-2010, et les pertes, presque trois fois aussi élevées que celles enregistrées dans l'industrie de la construction, qui a connu la deuxième perte en importance (-58 400) au niveau de l'emploi. En outre, ces pertes nettes d'emplois dans le secteur de la fabrication se sont traduites par un grand affaiblissement de la stabilité d'emploi et par des périodes de chômage plus longues[24]. Le secteur de la fabrication a toujours été l'un des premiers à voir l'emploi décliner en période de récession[25], sans compter que cette industrie a déjà souffert des pressions concurrentielles exercées par la vigueur du dollar canadien et qu'elle a enregistré des pertes au niveau de l'emploi chaque année depuis 2005-2006[26]. Tout comme le secteur de la production de biens dans son ensemble, en 2009-2010, l'industrie de la fabrication a éprouvé ses plus lourdes pertes depuis 1982-1983, alors que 223 900 emplois nets (-10,9 %) avaient été perdus. En conséquence, cette industrie comptait pour 10,5 % de l'emploi en 2009-2010, soit le plus bas niveau selon les données comparables disponibles.

Après avoir enregistré pendant six ans les gains les plus élevés au niveau de l'emploi dans le secteur de la production des biens, l'industrie de la construction affichait une perte nette de 58 400 emplois (-4,8 %) en 2009-2010. Comme on l'a vu précédemment, cette baisse, qui est la deuxième plus importante parmi toutes les industries, est venue mettre un terme à 12 années de croissance ininterrompue dans l'industrie de la construction. Seules les pertes subies en 1982-1983 et en 1991-1992 étaient plus sévères que celles dénombrées dans cette industrie en 2009-2010. En outre, ce déclin de l'emploi a fait en sorte que l'industrie ne représentait plus que 6,9 % de l'emploi national, alors que la proportion était de 7,2 % en 2008-2009, soit la plus forte jamais enregistrée selon les données comparables disponibles.

L'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz a perdu 26 500 emplois en termes nets (-7,7 %) en 2009-2010. En termes de pourcentage, cette industrie affichait la deuxième baisse de l'emploi en importance par rapport à l'ensemble des industries, le secteur de la fabrication venant au premier rang. Avant 2009-2010, l'industrie avait réalisé des gains au chapitre de l'emploi pendant six années consécutives. Pour une quatrième année de suite, l'emploi a reculé dans l'industrie de l'agriculture en 2009-2010, avec une diminution nette de 4 900 emplois (-1,5 %). Par ailleurs, cette industrie a affiché une croissance de l'emploi seulement à deux reprises au cours de la dernière décennie. Les services publics ont essuyé une perte nette de 3 200 emplois (-2,1 %) en 2009-2010.

[24] Statistique Canada, *Stabilité de l'emploi et durée du chômage dans la fabrication*, Statistique Canada, Ottawa, novembre 2009.
[25] Statistique Canada, *Revue du marché du travail en 2009*, Statistique Canada, Ottawa, avril 2010.
[26] Le Conference Board du Canada, *Lessons from the Recession: Lesson 3 - Recession Only Delayed the Inevitable Workforce Shortages*, le Conference Board du Canada, Ottawa, février 2010.

2. Secteur des services

En 2009-2010, le secteur des services[27] a enregistré un gain net de 49 900 emplois (+0,4 %), pour un total de 13,1 millions d'emplois. Il s'agit toutefois de la plus faible hausse dans ce secteur depuis 1992-1993. En dépit de ce fait, le secteur des services a toujours donné de l'impulsion à l'économie canadienne, la dernière perte nette remontant à 1982-1983. Le secteur des services représentait 78,0 % de l'emploi total en 2009-2010, soit la plus forte proportion selon les données comparables disponibles, mais il n'a pas échappé aux effets du dernier ralentissement économique. Au cours du premier trimestre de 2009, 63 800 emplois (-0,5 %) ont été supprimés en chiffres nets dans le secteur des services, alors que l'économie canadienne subissait les plus lourdes pertes à cet égard. L'emploi dans le secteur a repris de la vigueur durant l'exercice 2009-2010, avec un modeste gain net de 4 700 emplois (+0,04 %) au deuxième trimestre de l'exercice. Le secteur a réalisé d'autres gains nets, plus importants ceux-là, d'environ 0,4 % au niveau de l'emploi à chacun des trois trimestres suivants.

En 2009-2010, l'industrie la plus vigoureuse dans le secteur des services a été celle des soins de santé et de l'assistance sociale, où l'emploi s'est accru de 46 500 (+2,4 %). Parmi toutes les industries, celle-ci conserve son dynamisme sur le plan de la croissance, ayant généré le plus d'emplois en chiffres nets au cours de trois des quatre dernières années. En tant que deuxième industrie en importance au sein du secteur des services, elle compte maintenant pour 11,7 % de l'emploi national. Parmi les autres industries de services où la croissance de l'emploi a été relativement forte en 2009-2010, on retrouve les groupes suivants : autres services (+26 200; +3,5 %); finance, assurances, immobilier et location (+23 100; +2,1 %); services d'éducation (+22 600; 1,9 %); ainsi que information, culture et loisirs (+18 900; +2,5 %).

Cependant, compte tenu que l'exercice 2009-2010 a donné lieu à la plus faible hausse de l'emploi depuis 1992-1993 dans le secteur des services, bon nombre des industries de ce secteur ont obtenu de moins bons résultats comparativement aux années précédentes. L'industrie du transport et de l'entreposage a essuyé une perte nette de 41 900 emplois (-5,0 %), après avoir enregistré une hausse nette de 16 800 emplois (+2,0 %) l'année précédente. Cette baisse de l'emploi a été la plus forte qu'a connue cette industrie selon les données comparables disponibles, et la plus considérable parmi toutes les industries du secteur des services.

L'emploi dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration a diminué de 30 100 (-2,8 %). L'industrie du commerce de gros et de détail, qui est la plus importante du secteur des services, a également été touchée en perdant 20 800 emplois en chiffres nets (-0,8 %). Les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien ont vu disparaître en termes nets 17 200 emplois, ce qui représente une baisse de 2,6 %.

3. Emploi, selon la taille de l'employeur

D'après l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)[28], menée par Statistique Canada, le nombre total de salariés[29] au Canada a diminué de 202 200 (1,4 %) en 2009-2010. Des 14,4 millions de salariés, 54,2 % étaient à l'emploi de petites et moyennes entreprises (PME)[30], c'est-à-dire comptant moins de 500 employés. La proportion d'employés au service des PME témoigne d'une légère tendance à la baisse depuis le début de la décennie. En 2000-2001, elle s'élevait à 56,6 %, puis elle a décliné chaque année

[27] Le secteur des services englobe 15 industries de services en vertu du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui est utilisé pour les besoins des données administratives de l'assurance-emploi. L'Enquête sur la population active s'appuie sur une variante de la classification du SCIAN établie en 2007, afin d'établir des statistiques relatives aux travailleurs. L'EPA a recours à une définition différente des composantes du secteur des services, qui réduit à 11 le nombre d'industries que comprend ce secteur.

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

[29] Dans l'EERH, les employés sont définis comme étant des personnes qui touchent une rémunération pour des services rendus au Canada ou pour un congé payé, et pour qui l'employeur est tenu de remplir un formulaire T-4 supplémentaire de l'Agence du revenu du Canada. Il peut s'agir de travailleurs à temps plein ou à temps partiel ou de travailleurs occasionnels ou temporaires. Le nombre d'employés sur lequel se fondent l'EERH et l'EPA n'est pas identique.

[30] Selon Industrie Canada, les petites et moyennes entreprises (PME) désignent toutes les entreprises comptant moins de 500 employés. Pour obtenir plus d'informations, consultez le site **http://www.ic.gc.ca/eic/site/sbrp-rppe.nsf/fra/rd02492.html**.

par la suite avant de connaître une faible remontée en 2008-2009. Sur l'ensemble des PME, les entreprises de moins de 20 employés représentaient 20,6 % de la population active canadienne, et celles comptant de 20 à 99 employés, 18,9 %. Les entreprises où travaillaient de 100 à 499 employés représentaient 14,7 % des effectifs au pays.

Les personnes à l'emploi des grandes entreprises (500 employés et plus) représentaient 45,8 % des travailleurs canadiens. Cette proportion s'est accrue à mesure que déclinait la proportion de travailleurs au sein des PME.

VI. MARCHÉS DU TRAVAIL PROVINCIAUX

Le ralentissement économique a eu des incidences défavorables à différents degrés sur le marché du travail de toutes les provinces. En 2009-2010, l'ensemble des provinces, à l'exception de la Saskatchewan (+0,9 %; +4 700), a connu une très faible croissance de l'emploi ou enregistré une perte importante à ce chapitre. Dans le cas de Terre-Neuve-et-Labrador (-1,7 %; -3 600), le marché du travail provincial a vu le déclin de l'emploi s'intensifier par rapport à l'année précédente, devenant ainsi la première province à afficher des baisses pendant deux années consécutives depuis la Saskatchewan en 2001-2002. L'Alberta (-2,1 %; -43 800) et la Colombie-Britannique (-1,2 %; -27 600) ont subi leur plus forte diminution au niveau de l'emploi depuis la récession du début des années 1980, tandis que l'Ontario (-1,9 %; -128 000) accusait le recul le plus important de toutes les provinces depuis 1991-1992, avec une perte nette de 133 600 emplois.

Tableau 1
Croissance de l'emploi, par province, 2008-2009 – 2009-2010

	(en milliers)	(%)
Saskatchewan	4,7	0,9
Manitoba	0,8	0,1
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,6
Nouveau-Brunswick	0,4	0,1
Nouvelle-Écosse	-1,5	-0,3
Terre-Neuve-et-Labrador	-3,6	-1,7
Québec	-12,5	-0,3
Colombie-Britannique	-27,6	-1,2
Alberta	-43,8	-2,1
Ontario	-128,0	-1,9
Canada	**-210,6**	**-1,2**

Même si plusieurs provinces ont connu des baisses annuelles considérables au niveau de l'emploi, on a pu constater des signes de reprise pendant la dernière moitié de l'exercice 2009-2010. Des pertes nettes d'emplois importantes se sont produites au cours du premier trimestre de 2009, mais neuf provinces ont subi une diminution moins marquée ou ont connu une plus forte croissance pendant le deuxième trimestre de l'exercice.

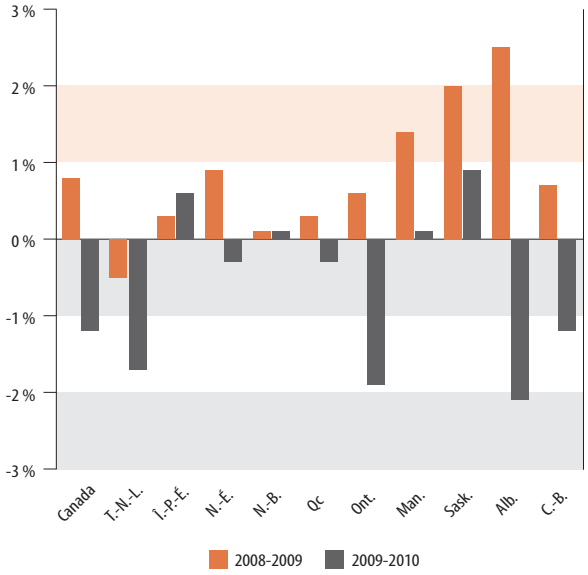
Par la suite, la Colombie-Britannique et l'Ontario ont réalisé des gains au chapitre de l'emploi au cours des trois autres trimestres de 2009-2010. De plus, l'emploi s'est accru dans sept provinces, au moment où le Canada affichait pour la première fois en un an une croissance trimestrielle au troisième trimestre de 2009. La croissance de l'emploi s'est même intensifiée au pays pendant le dernier trimestre de 2009 et le premier trimestre de 2010, surtout en Ontario et au Québec.

1. Ontario

En 2009-2010, l'Ontario a perdu 128 000 emplois en termes nets (-1,9 %), ce qui a porté l'emploi total à 6,5 millions. Il s'agit de la plus forte baisse de l'emploi depuis la récession du début des années 1990. On a assisté à la création nette de 4 600 emplois à temps partiel (+0,4 %), mais la province a connu une baisse importante de l'emploi à temps plein (-132 500; -2,5 %), soit le recul le plus notable depuis 1991-1992. L'emploi a fortement diminué durant le deuxième trimestre de 2009 (tout comme au premier trimestre de 2009), mais une modeste remontée a succédé à cette baisse au cours des trois trimestres suivants. Ainsi, l'Ontario a terminé l'exercice 2009-2010 en affichant une hausse de l'emploi de 0,4 % au premier trimestre de 2010.

Toutes les industries productrices de biens de la province se sont contractées en 2009-2010. La perte nette d'emplois la plus considérable a été

Graphique 14
Croissance de l'emploi, selon la province



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

enregistrée dans l'industrie de la fabrication (90 000 emplois; -10,3 %). Au début de la récession, l'industrie automobile a été durement touchée en Ontario par la chute brutale des ventes de véhicules américains[31]. Ce recul de 10,3 % était le plus prononcé que n'a jamais connu l'industrie selon les données comparables cumulées depuis plus de 30 ans. Parallèlement, l'industrie de la construction a connu son premier ralentissement depuis 1996-1997, avec une perte nette de 30 400 emplois (-7,0 %). En raison de la forte baisse de l'emploi dans l'industrie des services publics (-10,3 %) et du déclin dans les deux dernières industries du secteur, le secteur de la production de biens de l'Ontario accusait une diminution nette de 128 800 emplois (-8,6 %), la plus marquée depuis 1982-1983.

À l'opposé, le secteur des services de la province affichait une faible hausse au niveau de l'emploi (+1 000; +0,02 %). Il s'agit toutefois du gain le plus petit dans ce secteur depuis 1992-1993, année où l'emploi avait fléchi de 0,4 %. Le secteur est demeuré essentiellement constant, avec la création nette de 28 100 emplois (+5,9 %) dans l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, et de 22 100 emplois (+4,5 %) dans les services professionnels, scientifiques et techniques. L'industrie du commerce de gros et de détail (-22 300 emplois; -2,2 %) et celle du transport et de l'entreposage (-22 000 emplois; -6,7 %) ont, pour leur part, connu les pertes d'emploi nettes les plus importantes.

La population active de l'Ontario s'est légèrement accrue (+15 800 travailleurs; +0,2 %), cette hausse figurant parmi les plus faibles selon les données comparables disponibles. Pour sa part, le chômage a grimpé de 28,2 % (+143 800), ce qui s'est traduit par une moyenne annuelle de 653 000 chômeurs en 2009-2010. En raison de la faiblesse du secteur des biens et de celui des services en Ontario, le taux de chômage annuel s'est élevé à 9,1 % en 2009-2010 dans cette province, ce qui constitue une hausse intégrale de 2,0 points de pourcentage par rapport à 2008-2009. L'Ontario n'a pas connu un taux de chômage aussi élevé depuis 1994-1995. Celui-ci a atteint un sommet, avec 9,4 % en mai et juin 2009, pour terminer l'année à 8,8 % en mars 2010.

2. Alberta

L'Alberta est l'une des provinces, au même titre que la Colombie-Britannique, à avoir enregistré sa plus forte baisse de l'emploi depuis le début des années 1980. En Alberta, les emplois perdus en chiffres nets se sont chiffrés à 43 800 (2,1 %), l'emploi total s'établissant à 2,0 millions. Les pertes ont fortement touché l'emploi à temps plein (-61 000; -3,6 %), ce qui représente la baisse la plus marquée parmi toutes les provinces, tandis que 17 200 emplois à temps partiel (+5,0 %) ont été créés en termes nets, représentant l'une des plus fortes augmentations au Canada. L'Alberta a subi une diminution de l'emploi pendant le premier trimestre de 2009, soit la plus importante baisse trimestrielle jamais enregistrée dans cette province selon les données comparables disponibles, puis l'emploi a poursuivi sa descente au cours des quatre trimestres suivants, quoique à un rythme moins rapide.

De toutes les industries, l'industrie de la fabrication est celle qui a connu les pertes les plus lourdes. En 2009-2010, le nombre annuel moyen de

[31] Le Conference Board du Canada, *Provincial Outlook Long-Term Forecast 2009: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, avril 2009.

travailleurs employés dans l'industrie de la fabrication en Alberta était de 119 500 personnes, en baisse de 26 600 par rapport aux 146 100 travailleurs dénombrés en 2008-2009. Cette baisse de 18,2 % est la plus marquée que cette industrie ait connue dans cette province selon les données comparables disponibles. Le secteur de la production de biens dans son ensemble a perdu de façon nette 55 900 emplois en 2009-2010, une baisse de 9,6 %. À l'exception des services publics (+11,4 %), toutes les industries productrices de biens en Alberta ont subi de lourdes pertes, notamment dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (-13 900; -9,1 %), et dans celles de la construction (-11 500; -5,5 %) et de l'agriculture (-5 900; -10,2 %).

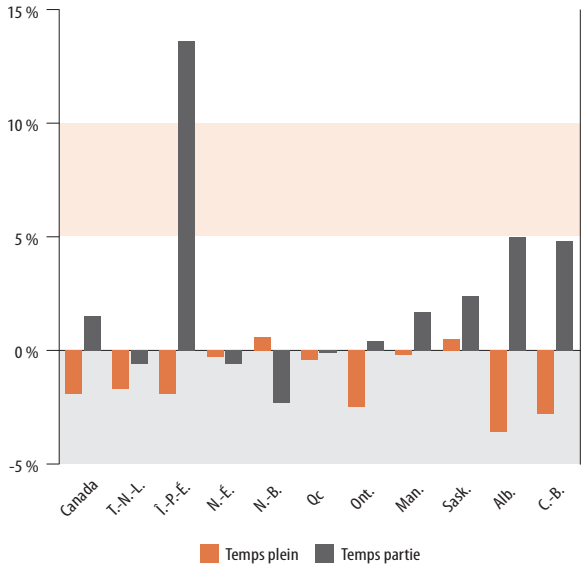
Même si le secteur des services de l'Alberta affichait une hausse nette de 12 000 emplois (+0,8 %), celle-ci était la plus petite enregistrée dans la province depuis le début des années 1990. De plus, des industries telles que le commerce de gros et de détail (-22 400; -6,9 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (-14 200; -8,6 %) ont connu leurs plus graves pertes nettes d'emplois selon les données comparables disponibles. Cependant, l'emploi s'est accru dans la plupart des industries de services en Alberta. Les soins de santé et l'assistance sociale (+15 700; +8,2 %) ainsi que l'hébergement et les services de restauration (+10 000; +8,3 %) affichaient les hausses les plus élevées, alors que l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (+9 100; +12,4 %) s'est développée le plus rapidement dans la province en 2009-2010.

La population active de l'Alberta s'est accrue de 0,8 % (+17 000) en 2009-2010, ce qui représente l'une des plus faibles hausses depuis les 20 dernières années. Par ailleurs, la province a connu l'une des augmentations les plus substantielles de son niveau de chômage selon les données comparables disponibles, celui-ci ayant grimpé de 68,5 % (60 900 personnes). En raison de cette montée du chômage, le taux de chômage en Alberta est passé de 4,1 % en 2008-2009, soit le plus faible taux cette année-là parmi toutes les provinces, à 6,9 % en 2009-2010. Il s'agit du taux de chômage le plus élevé jamais enregistré dans cette province depuis 1995-1996, et d'un bond parmi les plus significatifs selon les données comparables disponibles. Le taux de chômage s'est accru de façon constante durant la première moitié de 2009-2010, pour ensuite subir des fluctuations pendant plusieurs mois. Il a néanmoins atteint 7,4 % en mars 2010, soit le plus haut taux depuis le milieu des années 1990.

3. Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, le marché du travail a connu une année difficile en 2009-2010, avec la perte nette de 27 600 emplois. Cette diminution de 1,2 % a porté l'emploi à 2,2 millions. Comme on l'a vu précédemment, il s'agit de la perte nette d'emplois la plus rapide enregistrée dans cette province depuis le début des années 1980. Le nombre d'emplois à temps plein qui ont été supprimés en chiffres nets s'est établi à 49 900 (-2,8 %), ce qui correspond à l'une des baisses les plus marquées en 2009-2010 parmi toutes les provinces. Toutefois, la croissance de l'emploi à temps partiel (+22 300; +4,8 %) est venue atténuer les diminutions de l'emploi total. La hausse de l'emploi à temps partiel était l'une des plus fortes au Canada. Comme d'autres provinces, la Colombie-Britannique a subi ses plus lourdes pertes trimestrielles au niveau de l'emploi au cours des trois

Graphique 15
Croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel, selon la province



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

premiers mois de 2009 selon les données comparables disponibles (-1,9 %). La remontée a toutefois été rapide dans la province. En effet, ce recul a fait place à des hausses de l'emploi au cours de quatre trimestres consécutifs, de sorte que l'exercice a pris fin avec une augmentation de 0,7 % au premier trimestre de 2010.

De manière comparable à ce qu'on a vu en Ontario et en Alberta, c'est l'industrie de la fabrication (-19 100; -10,7 %) qui a essuyé les plus lourdes pertes en Colombie-Britannique au niveau de l'emploi. Il s'agit de l'une des baisses les plus considérables à survenir dans cette industrie de la province selon les données comparables disponibles. D'autres industries ont aussi connu des pertes importantes, à savoir celle de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (-5 600; -12,5 %), de même que celle de la construction (-16 800; -8,0 %). L'effondrement du marché de l'habitation aux États-Unis explique en partie les pertes subies dans les industries de la foresterie et de la fabrication[32]. Les pertes dans l'industrie de la construction étaient les premières en plus de 10 ans. Globalement, l'emploi dans le secteur de la production de biens a baissé de 38 700, ce qui correspondait à une baisse de 8,1 %.

Les industries productrices de biens dans leur ensemble ont vu la création nette de 11 200 emplois en 2009-2010, ce qui représente une augmentation de 0,6 %. Dans l'industrie du commerce de gros et de détail, l'emploi a augmenté de 22 600 (+6,5 %), ce qui constitue la plus forte hausse en chiffres absolus en 2009-2010 dans le secteur des services. Cette augmentation survenait un an après que l'industrie du commerce ait connu la plus forte diminution (-4,0 %) parmi les industries de ce secteur. L'industrie des administrations publiques affichait la plus forte hausse (+7 700; +7,6 %) de l'emploi, tandis que l'industrie de l'hébergement et des services de restauration a connu la plus forte baisse (-11 900; -6,6 %) parmi toutes les industries du secteur des services.

En 2009-2010, la population active s'est accrue de 1,5 % (+36 800 travailleurs) en Colombie-Britannique, mais le niveau de chômage a augmenté beaucoup plus rapidement (50,8 %; +64 400 chômeurs). Cette hausse, qui était la plus élevée depuis 1982-1983, a fait passer le taux de chômage de 5,3 % à 7,9 %. Il s'agit aussi du bond le plus important qu'a connu le taux de chômage depuis 1982-1983. Il a fluctué de mois en mois durant toute l'année 2009-2010, oscillant entre 7,4 % et 8,2 %, pour s'établir à 8,0 % en mars 2010.

4. Québec

Au Québec, le marché du travail s'est légèrement contracté, ayant enregistré une baisse nette de 12 500 emplois (-0,3 %) en 2009-2010, portant ainsi l'emploi à 3,9 millions, le tout ayant été précédé d'une hausse nette de 13 100 emplois (+0,3 %) en 2008-2009. On a dénombré des pertes et pour l'emploi à temps plein (-11 600; -0,4 %) et pour l'emploi à temps partiel (-800; -0,1 %). Après avoir perdu un nombre considérable de travailleurs au cours des trois premiers mois de 2009, le marché du travail au Québec a enregistré une hausse de 0,4 % pendant le deuxième trimestre, pour connaître de nouveau une baisse (-0,7 %) durant le troisième trimestre de 2009. Il s'est néanmoins redressé au cours des deux derniers trimestres de l'exercice, affichant une croissance positive de l'emploi de 0,6 % durant ces deux périodes.

Sur l'ensemble des industries productrices de biens dans la province, la fabrication est celle où l'on a dénombré le plus de pertes nettes, puisque l'emploi y a décliné de -2,6 % (-14 200). Au cours des 10 dernières années, l'industrie de la fabrication au Québec s'est contractée à sept reprises. L'emploi dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz a reculé de 10,1 % (-3 300), poursuivant une tendance qui a cours depuis quatre ans et qui se solde par des pertes importantes pour l'industrie. Le secteur de la production de biens dans son ensemble a décliné de 2,3 %, puisque les pertes subies dans l'industrie de la fabrication constituaient la majorité des pertes dans ce secteur (-20 300).

[32] Le Conference Board du Canada, *Provincial Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, avril 2010.

Le secteur des services est demeuré plutôt stable, affichant une augmentation nette de 7 800 emplois (+0,3 %). Sur une base nette, par rapport à l'ensemble des industries au Québec, celle de l'hébergement et des services de restauration a perdu le plus grand nombre de travailleurs (-14 100; -5,8 %), tandis que l'industrie du transport et de l'entreposage a subi de lourdes pertes également (-14 000; -7,8 %). Les gains les plus élevés parmi les industries de services ont été réalisés par les services professionnels, scientifiques et techniques (+13 000; +4,9 %).

L'accroissement de 0,6 % de la population active et la hausse du chômage de 11,5 % ont fait en sorte que le taux de chômage au Québec est passé à 8,4 % en 2009-2010 par rapport à 7,6 % l'année précédente. Il a atteint un sommet de 9,0 % en août 2009, puis a diminué de façon constante jusqu'à la fin de l'exercice, en mars 2010, pour s'établir à 7,9 %.

5. Saskatchewan

La création nette de 4 700 emplois en 2009-2010 a fait en sorte que, parmi toutes les provinces, la Saskatchewan a connu l'augmentation la plus importante et la plus marquée au chapitre de l'emploi durant l'exercice 2009-2010, avec une hausse de 0,9 %, ce qui a porté l'emploi total à 520 300. En dépit de ce fait, la province avait connu une plus forte croissance de l'emploi l'année précédente, où il avait augmenté de 2,0 % (+10 100). En 2008-2009, la Saskatchewan n'a déploré aucune perte nette non plus en termes d'emplois, quel que soit le trimestre, vu que le marché du travail est demeuré léthargique tout au long du premier trimestre de 2009, au cours duquel plusieurs provinces ont connu de fortes baisses trimestrielles. Bien que l'emploi ait légèrement diminué (-0,4 %) pendant le troisième trimestre de 2009, des gains ont été réalisés au cours des trois autres trimestres de l'exercice 2009-2010.

En dépit des résultats relativement favorables du marché du travail en Saskatchewan, l'emploi du secteur de la production de biens est demeuré relativement constant, avec un gain net de 400 emplois (+0,3 %). Parmi les industries productrices de biens, des baisses marquées ont été enregistrées dans celles de la fabrication (-2 900; -9,3 %) et des services publics (-900; -15,8 %), la première ayant connu le plus sérieux recul selon les données comparables disponibles. Cependant, des gains réalisés dans les industries de la construction (+2 300; +6,3 %) et de l'agricuture (+2 200; +5,3 %) ont compensé la plupart des pertes nettes subies par ce secteur.

L'emploi s'est accru dans la plupart des industries de services en 2009-2010, puisque 4 200 emplois (+1,1 %) ont été créés dans ce secteur en chiffres nets. L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale a connu l'augmentation la plus importante en chiffres absolus (3 600; +5,7 %), tandis que celle des services professionnels, scientifiques et techniques a connu la hausse relative la plus marquée, avec 8,7 % (+1 800).

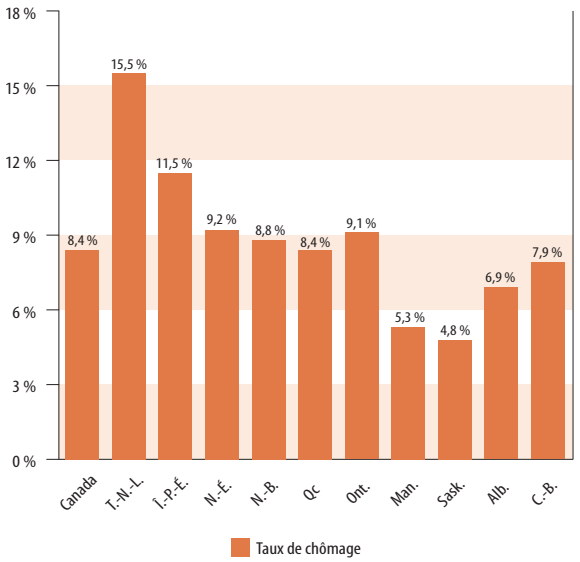
Même si l'emploi s'est accru de 0,9 % en Saskatchewan, la province a tout de même vu le chômage augmenter de 15,8 % (+3 600), et la population active, de 1,5 %. En conséquence, le taux de chômage est passé de 4,2 % à 4,8 % au cours de l'exercice. Malgré cette hausse, la Saskatchewan affichait le plus faible taux de chômage parmi toutes les provinces en 2009-2010.

6. Reste du Canada

Toutes les provinces de l'Atlantique ont enregistré une hausse de leur taux de chômage en 2009-2010. En Nouvelle-Écosse, il est passé de 8,0 % en 2008-2009 à 9,2 % en 2009-2010, et à Terre-Neuve-et-Labrador, de 13,9 % à 15,5 %. Le taux de chômage est demeuré constant au Nouveau-Brunswick, à 8,8 %. Il a augmenté légèrement à l'Île-du-Prince-Édouard, passant de 11,3 % à 11,5 %.

Graphique 16

Taux de chômage, selon la province, 2009-2010



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

D'une façon générale, la Nouvelle-Écosse ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador, les deux provinces ayant connu la plus forte augmentation de leur taux de chômage, avaient vu leur taux augmenter de manière moindre entre 2007-2008 et 2008-2009. Pour ce qui est des deux autres provinces, soit le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, leur taux de chômage s'est accru légèrement durant la période de référence, alors que ces provinces avaient connu des hausses plus importantes entre 2007-2008 et 2008-2009. Le Manitoba, quant à lui, affichait une augmentation de 0,1 % du nombre de personnes occupés (800), mais il a vu son taux de chômage passer de 4,4 % à 5,3 % en raison de la hausse de 23,4 % du nombre de chômeurs.

7. Régions urbaines et rurales

L'emploi a décliné à peu près au même rythme dans les régions urbaines[33] (-1,2 %) et les régions rurales (-1,5 %) du Canada en 2009-2010. En chiffres nets, le nombre d'emplois perdus s'est élevé à 210 600 en 2009-2010; 79,0 % de ces pertes ont été enregistrées dans les régions urbaines, comparativement à 21 % dans les régions rurales. Sur l'ensemble des travailleurs que comptait le Canada, 82,7 % d'entre eux se trouvaient en région urbaine, et 17,3 %, en région rurale.

Les provinces atlantiques affichaient le taux de chômage le plus élevé au pays, mais l'Ontario et le Québec comptaient le plus grand nombre de chômeurs. En 2009-2010, les régions métropolitaines de Toronto et de Montréal dénombraient, à elles seules, 299 300 et 195 200 chômeurs, respectivement, alors qu'on en comptait 128 400 dans l'ensemble des provinces atlantiques.

[33] Par régions urbaines, on entend des régions où la population compte plus de 100 000 personnes (noyaux urbains), ou des régions qui ont un haut niveau d'intégration avec les noyaux urbains sur les plans social et économique.

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 décrit brièvement les prestations versées au titre de la partie I de l'assurance-emploi, les exigences en matière d'accès et la méthode pour déterminer l'admissibilité aux prestations. Elle donne aussi un aperçu des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. La deuxième section analyse le nombre de demandes de prestations et les prestations versées en 2009-2010[1]. La troisième section examine le soutien du revenu que fournissent les prestations régulières d'assurance-emploi aux travailleurs qui perdent leur emploi. La dernière section 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 la maladie grâce aux prestations spéciales, telles que les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de soignant (aussi appelées 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 2010[3]. Tout au long du chapitre, les données de 2009-2010 sont comparées à celles de 2008-2009. Dans certains cas, des analyses trimestrielles ainsi que certaines tendances observées à plus long terme ont aussi fait l'objet d'une analyse. L'annexe 2 fournit de plus amples détails sur les divers éléments abordés dans le présent chapitre.

I. VUE D'ENSEMBLE DE LA PARTIE I DE L'ASSURANCE-EMPLOI

La partie I du régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux Canadiens qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. La partie I vient également en aide aux travailleurs qui sont malades, aux femmes enceintes et aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave risquant de causer son décès[4].

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* visent à aider les Canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi. Ces activités sont décrites au chapitre 3.

[1] Il s'agit des nouvelles demandes présentées en 2009-2010 et pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations. Toutefois, certaines prestations versées en 2009-2010 sont liées à des demandes établies au cours de l'exercice précédent.

[2] En raison du nombre relativement faible de demandes de prestations de pêcheur et de prestations de soignant, la totalité (100 %) des demandes de ce type qui ont été présentées au cours de l'exercice 2009-2010 a été prise en compte, 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 2010. Un portrait basé sur une autre période aurait produit des résultats différents.

[4] Pour obtenir de plus amples renseignements sur le régime d'assurance-emploi, on peut consulter le site Web de Service Canada à l'adresse suivante : **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/index.shtml**.

1. Prestations

1.1 Prestations régulières

L'assurance-emploi verse des prestations régulières aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables (p. ex., en raison d'un manque de travail, d'une mise à pied saisonnière ou d'un départ pour un motif valable), qui sont disposées à travailler et qui cherchent activement un emploi.

1.2 Prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur sont versées aux pêcheurs indépendants. Aux fins des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, un pêcheur est un travailleur indépendant se livrant à la pêche, ou une personne qui contribue à effectuer des prises ou du travail se rapportant à la capture ou à la manutention des prises (comme le chargement, le débarquement, le transport ou le traitement des prises effectuées par l'équipage dont elle est membre); ou qui construit un bateau de pêche pour son propre usage ou pour l'usage d'un équipage dont elle est membre, dans le but de faire des prises.

1.3 Prestations pour Travail partagé

Le programme de Travail partagé vise à aider les employeurs et les travailleurs à éviter des mises à pied temporaires lorsque l'activité normale de l'entreprise connaît un ralentissement et que cette situation est indépendante de la volonté de l'employeur. L'idée est de répartir les heures de travail réduites entre tous les employés de l'unité de travail plutôt que de mettre à pied une partie de l'unité. Le programme de Travail partagé assure un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui consentent à réduire temporairement leur semaine de travail.

Les accords de Travail partagé aident les employeurs à conserver leurs employés qualifiés et à éviter les coûts liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés quand l'entreprise reprend son rythme normal. Les accords aident aussi les employés à maintenir leurs compétences à jour et à conserver leur emploi en leur offrant un supplément de revenu pour les jours où ils ne travaillent pas, par le biais des prestations d'assurance-emploi.

1.4 Prestations spéciales

La partie I du régime d'assurance-emploi offre aussi des prestations spéciales : prestations de maternité et parentales, prestations de maladie et prestations de soignant. Les prestations de maternité peuvent être versées à une mère qui donne naissance ou à une mère porteuse. Les prestations parentales peuvent être partagées par les parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté. Les prestations de maladie sont versées à des personnes qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Les prestations de soignant sont versées à des personnes 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, ou à toute personne dans cette situation qui est considérée comme un membre de la famille par le demandeur.

2. Exigences en matière d'accès

Les travailleurs peuvent recevoir des prestations régulières s'ils ont perdu leur emploi sans en être responsables, qu'ils sont disposés à travailler et qu'ils cherchent activement un emploi. Ils doivent avoir été sans travail et sans rémunération depuis au moins sept jours consécutifs. En outre, ils doivent avoir accumulé le nombre requis d'heures assurables au cours des 52 semaines précédant leur demande ou depuis leur dernière période de prestations (appelée période de référence), la plus courte période étant retenue. Les heures assurables requises sont calculées en fonction du lieu de résidence d'une personne et du taux de chômage dans la région économique où la demande est présentée, un élément du régime d'assurance-emploi appelé norme variable d'admissibilité (NVA). L'annexe 4 explique en détail la NVA et les taux de chômage de chaque région de l'assurance-emploi.

À l'heure actuelle, la plupart des gens doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures assurables pendant la période de référence pour être admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi. Cependant, les personnes qui sont entrées récemment sur le marché du travail ou qui ont réintégré le marché du travail après une absence de deux ans ou plus ont besoin d'un minimum de 910 heures, quel que soit leur lieu de résidence.

Pour recevoir des prestations de pêcheur, un pêcheur ne doit pas avoir droit aux prestations régulières. L'admissibilité aux prestations de pêcheur est établie en fonction de la rémunération assurable du demandeur, plutôt qu'en se fondant sur le nombre d'heures travaillées. Pour ce type de prestations, chaque dollar gagné par un pêcheur indépendant est assurable selon l'entente de partage conclue par les membres de l'équipage. Le montant auquel doit se chiffrer le revenu des pêcheurs pour être admissible varie de 2 500 $ à 4 200 $, selon le taux de chômage régional. Ces montants n'ont pas changé depuis 1996. Un pêcheur qui est un nouveau venu sur le marché du travail ou qui réintègre le marché du travail doit avoir touché une rémunération assurable d'au moins 5 500 $ provenant d'un emploi à titre de pêcheur. Le régime prévoit deux périodes de prestations de pêcheur distinctes : une période estivale, pour laquelle une demande peut être établie dès octobre, et une période hivernale, pour laquelle une demande peut être établie dès avril.

Les travailleurs doivent avoir accumulé 600 heures assurables pour être admissibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, quelle que soit leur région de résidence. Selon le type de prestations spéciales demandées, ils doivent présenter des documents supplémentaires. Par exemple, pour avoir droit aux prestations de maladie, les personnes doivent obtenir un certificat médical signé par leur médecin, qui confirme la durée de l'incapacité.

3. Admissibilité

Selon les règles de l'assurance-emploi en vigueur, à l'exception des règles régissant les mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi[5], le nombre de semaines de prestations régulières payables varie de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables accumulées pendant la période de référence et le taux de chômage régional. Le nombre de semaines payables pour chaque demande de prestations est calculé en fonction du taux de chômage régional au moment de la présentation de la demande.

Les accords de Travail partagé doivent être approuvés par l'employeur, les employés et leurs représentants, s'il y a lieu, ainsi que par la Commission de l'assurance-emploi. Ils peuvent durer de six à 26 semaines et se prolonger jusqu'à un maximum de 38 semaines. La participation à un accord de Travail partagé ne réduit pas le nombre de semaines de prestations régulières payables aux travailleurs qui sont mis à pied une fois que l'accord a pris fin.

Pour les demandes de prestations de pêcheur, la période de référence maximale est de 31 semaines, et la période de prestations maximale, de 26 semaines.

Les prestations de maternité sont versées pour une période maximale de 15 semaines, et les prestations parentales, pour une période maximale de 35 semaines. Les prestations de maternité et les prestations parentales peuvent être combinées pour une période maximale de 50 semaines. Les parents peuvent partager les prestations parentales. Les prestations de maladie sont versées pour une période maximale de 15 semaines. Les prestations de soignant sont versées pour une période maximale de six semaines et peuvent être partagées par les membres de la famille.

4. Niveau des prestations

Les prestations d'assurance-emploi sont calculées en fonction du maximum de la rémunération assurable. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*,

[5] Le nombre maximal de semaines de prestations payables a augmenté par suite des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique. La sous-section 6 contient plus de renseignements sur ces mesures.

le maximum de la rémunération assurable (MRA) augmente en fonction du salaire moyen de l'industrie. Le taux de remplacement du revenu correspond à 55 % de la partie de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable qui ne dépasse pas le MRA. On détermine le niveau des prestations en divisant le total de la rémunération assurable pour la période de 26 semaines précédant la demande par le plus élevé des deux éléments suivants :

- le nombre de semaines travaillées pendant cette période;
- le dénominateur minimal, qui varie de 14 à 22, selon le taux de chômage régional (le dénominateur encourage les travailleurs à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi).

Le résultat est ensuite multiplié par 55 % pour déterminer le niveau des prestations hebdomadaires.

En vertu de la disposition relative au supplément familial, le taux de prestations des familles à faible revenu ayant des enfants peut atteindre jusqu'à 80 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. En outre, le régime d'assurance-emploi prévoit aussi le remboursement des cotisations pour les travailleurs dont la rémunération assurable est inférieure à 2 000 $ au cours d'une année civile.

5. Projets pilotes de l'assurance-emploi

Les projets pilotes de l'assurance-emploi permettent au gouvernement du Canada de mettre à l'essai de nouvelles approches avant d'apporter des modifications définitives au régime d'assurance-emploi. Un certain nombre de projets pilotes étaient en cours en 2009-2010.

5.1 Travail pendant une période de prestations

Dans le cadre de ce projet pilote, les prestataires d'assurance-emploi peuvent gagner 75 $ ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans que leurs prestations ne soient réduites. Ce projet pilote a été lancé en 2005 dans 23 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %. Il a été relancé à l'échelle nationale en 2008, puis prolongé jusqu'au 6 août 2011.

5.2 Quatorze meilleures semaines

Dans le cadre de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi sont calculées en se fondant sur les 14 semaines pendant lesquelles les gains des prestataires ont été les plus élevés au cours des 52 semaines précédant leur demande de prestations ou depuis le début de leur dernière demande. Ce projet pilote a été lancé en 2005 dans 23 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %. Il a été relancé, avec certaines modifications, en 2008 pour une période de deux ans dans 25 régions où le taux de chômage était d'au moins 8 %. Ce projet pilote a été prolongé jusqu'au 25 juin 2011.

5.3 Prolongation de la période de prestations d'assurance-emploi

Dans le cadre de ce projet pilote, le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations pouvaient être versées a été prolongé de cinq semaines, ce qui a porté la période maximale à 45 semaines. Ce projet pilote a été lancé en 2004 pour une période de deux ans dans 24 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %. En 2006, le projet a été relancé dans 21 régions pour une période de 18 mois, puis il a été prolongé de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote a pris fin en février 2009, pour être remplacé jusqu'au 11 septembre 2010 par la mesure de prolongation temporaire des prestations régulières d'assurance-emploi, qui a été mise en place dans le cadre du Plan d'action économique.

5.4 Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)

Ce projet pilote visait à déterminer si le fait de donner aux nouveaux venus sur le marché du travail, de même qu'aux personnes qui réintègrent la population active après une absence prolongée, accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi après 840 heures de travail plutôt que 910 heures, en plus de les informer des programmes de formation axés sur l'emploi de l'assurance-emploi, leur permettrait d'améliorer leur employabilité et les aiderait à réduire leur dépendance envers les prestations d'assurance-emploi. Ce projet pilote a débuté en 2005 dans 23 régions où le taux de chômage était d'au moins 10 %, et il a été renouvelé en 2008 dans 25 régions où le taux de chômage était d'au moins 8 %. Le projet s'est terminé le 4 décembre 2010.

L'annexe 6.2 contient un résumé détaillé des projets pilotes de l'assurance-emploi. La section III du chapitre 5 présente une analyse des répercussions de ces projets.

6. Plan d'action économique : Mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi

Un certain nombre de mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, afin d'offrir un soutien financier supplémentaire aux chômeurs qui devaient amorcer une transition pendant une période économique difficile. Ces mesures comprenaient notamment celles qui sont décrites ci-dessous.

6.1 Prolongation de la période de prestations régulières de l'assurance-emploi

Cette mesure prévoyait cinq semaines de prestations régulières supplémentaires pour toutes les personnes dont la demande de prestations d'assurance-emploi était active entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Dans leur cas, le nombre de semaines de prestations variait entre 19 et 50 semaines au lieu de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures assurables accumulées pendant la période de référence et le taux de chômage régional.

6.2 Prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date

Les prestataires admissibles à l'assurance-emploi qui correspondaient à la définition d'un travailleur de longue date[6] et qui avaient présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010, pouvaient bénéficier jusqu'à vingt semaines de prestations supplémentaires, selon la durée de la période pendant laquelle ils avaient travaillé et cotisé au régime.

6.3 Initiative d'Aide à la transition de carrière

Cette initiative comportait deux volets. L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation prolongeait les prestations régulières d'une durée pouvant aller jusqu'à 104 semaines pour les travailleurs de longue date admissibles qui suivaient une formation à long terme. Cette bonification comprenait jusqu'à 12 semaines de prestations après la fin de la formation pour faciliter la recherche d'emploi. L'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation offrait aux travailleurs de longue date admissibles un accès plus rapide aux prestations régulières lorsqu'ils investissaient leur indemnité de départ dans leur formation. Aux fins de l'initiative d'Aide à la transition de carrière, les travailleurs de longue date devaient avoir présenté leur demande entre le 25 janvier 2009 et le 29 mai 2010 inclusivement.

6.4 Changements apportés au programme de Travail partagé

Ces changements temporaires ont eu pour effet d'assouplir les critères d'admissibilité pour les employeurs désireux de participer au programme, de simplifier le processus de demande pour les employeurs et de prolonger la durée maximale des accords. Par suite de ces changements, réalisés dans le cadre du budget de 2009, les accords de Travail partagé ont été prolongés de 14 semaines, portant leur durée maximale à 52 semaines pour les demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 3 avril 2010. Le budget de 2010 a en outre permis aux employeurs dont l'accord était en cours, ou avait récemment pris fin, de le prolonger de 26 semaines de plus, jusqu'à un maximum de 78 semaines, tout en maintenant les critères d'admissibilité souples pour les nouveaux accords de Travail partagé. Ces améliorations énoncées dans le budget de 2010 sont demeurées en vigueur jusqu'au 2 avril 2011.

L'annexe 6.2 présente un résumé détaillé des mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.

Vu l'importance et l'aspect temporaire des mesures instaurées dans le cadre du Plan d'action économique relativement à l'assurance-emploi, il fallait s'écarter quelque peu de la méthode

[6] Un travailleur de longue date est une personne qui a cotisé au régime d'assurance-emploi (en ayant versé au moins 30 % du maximum annuel des cotisations d'assurance-emploi) pendant au moins sept des dix dernières années civiles, et qui a touché des prestations régulières pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années.

traditionnelle fondée sur l'année financière pour en rendre compte dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*. Généralement, le rapport analyse le dernier exercice financier pour lequel des données sont disponibles (dans ce cas-ci, 2009-2010). Cependant, certaines mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi sont entrées en vigueur pendant l'exercice financier précédent (2008-2009). Par conséquent, si l'analyse visait uniquement l'exercice 2009-2010, certains prestataires d'assurance-emploi, qui ont profité des ces mesures avant le 1er avril 2009, seraient exclus. Ainsi, tout au long du rapport, l'analyse des mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi englobe toutes les demandes et les prestations versées entre la date d'entrée en vigueur de ces mesures et le 31 mars 2010. Les sections qui ne concernent pas le Plan d'action économique du Canada suivront toutefois la méthode traditionnelle fondée sur l'année financière, afin d'assurer la fiabilité et la continuité entre les rapports antérieurs et ceux à venir.

Le Plan d'action économique du Canada prévoyait également des fonds supplémentaires pour la formation, notamment pour la formation offerte par l'entremise des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) dont il est question au chapitre 3.

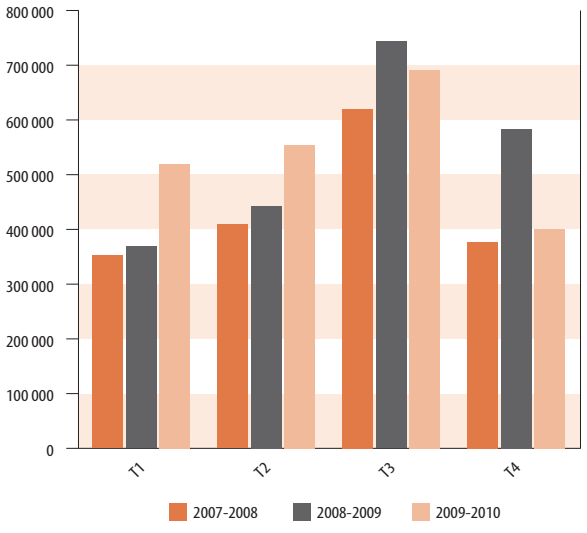
II. PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI

La récente récession a continué d'avoir des répercussions importantes sur l'économie canadienne en 2009-2010, influant ainsi sur le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi et sur les prestations versées. Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi a augmenté légèrement par rapport à 2008-2009, ce qui a eu pour effet d'accroître davantage le nombre déjà très élevé de demandes depuis 2007-2008. Cette hausse ainsi que l'adoption des mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, ont donné lieu à une augmentation considérable des prestations d'assurance-emploi versées par rapport aux niveaux d'avant la récession.

1. Total des demandes de prestations de revenu

Le total des prestations de revenu comprend les prestations régulières et spéciales, de même que les prestations de pêcheur et les prestations versées en vertu des accords de Travail partagé. En 2009-2010, le nombre total de demandes de prestations de revenu s'est élevé à 2,17 millions, ce qui représente une légère hausse de 1,2 % comparativement aux 2,14 millions de demandes enregistrées en 2008-2009. La faible augmentation du nombre de demandes présentées en 2009-2010 est entièrement attribuable au nombre accru de demandes de prestations pour Travail partagé (+84,3 %), puisque le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières et spéciales et de prestations de pêcheur a diminué légèrement par rapport à l'exercice précédent. L'augmentation marquée des demandes de prestations pour Travail partagé s'explique par la fragilité de l'économie pendant les deux premiers trimestres de 2009-2010, et par la mesure temporaire de l'assurance-emploi mise en place dans le cadre du Plan d'action économique, qui a assoupli les critères d'admissibilité pour les employeurs désireux de participer au programme de Travail partagé.

Graphique 1
Total des nouvelles demandes de prestations, par trimestre



Le nombre total de demandes de prestations de revenu était plus élevé de 23,2 % en 2009-2010 par rapport à ce qu'il était en 2007-2008, avant que la récession ne débute. Une analyse trimestrielle de l'ensemble des demandes établies en 2009-2010 a révélé que leur nombre a été plus élevé pendant les premier et deuxième trimestres, par rapport au nombre enregistré au cours des mêmes trimestres en 2007-2008 et en 2008-2009 (consulter le graphique 1). À partir du troisième trimestre, soit le premier trimestre de forte croissance économique après la récession, le nombre de nouvelles demandes a diminué par rapport à 2008-2009. Au quatrième trimestre de 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes était revenu au niveau d'avant la récession.

2. Total des prestations de revenu versées

Le total des prestations de revenu versées aux Canadiens a augmenté de 36,7 % en 2009-2010, pour atteindre 19,4 milliards de dollars. Il s'agissait de la deuxième hausse annuelle consécutive et, par rapport au niveau d'avant la récession (2007-2008), le total des prestations de revenu versées s'est accru de 57,5 % (7,1 milliards de dollars). Comparativement à l'exercice 2008-2009, le total des versements a augmenté à tous les trimestres de 2009-2010, mais il a atteint son point culminant au deuxième trimestre (+ 63,5 %) avant de commencer à diminuer.

Total des prestations de revenu et Plan d'action économique

Le 31 mars 2010, 1,33 milliard de dollars avaient été versés en prestations supplémentaires à 707 440 prestataires d'assurance-emploi[7,8], par suite des mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place dans le cadre du Plan d'action économique. Cette somme comprenait 80,7 millions de dollars versés en prestations à 86 330 prestataires en 2008-2009, et 1,25 milliard de dollars versés en prestations à 621 110 prestataires en 2009-2010.

Au-delà du nombre accru de demandes, plusieurs raisons expliquent la hausse considérable des prestations versées en 2009-2010. En premier lieu, la plupart des prestations qui se rattachaient au grand nombre de nouvelles demandes présentées au cours des deux derniers trimestres de 2008-2009, ont été versées en 2009-2010. Deuxièmement, la hausse est attribuable en partie à la prolongation de la période d'admissibilité aux prestations régulières et aux prestations pour Travail partagé, prévue dans le Plan d'action économique. Enfin, l'augmentation s'explique aussi, du moins en partie, par la légère hausse de 1,4 % des prestations hebdomadaires moyennes, qui sont passées de 361 $ à 366 $.

L'accroissement du total des prestations versées découle de l'augmentation de 48,0 % des paiements effectués au titre des prestations régulières. Comme le montre le tableau 1, les prestations régulières représentaient 72,3 % de la somme des prestations de revenu versées en 2009-2010, une augmentation de 5,5 points de pourcentage par rapport à 66,8 % en 2008-2009. Cette plus forte proportion des prestations régulières témoigne de la faiblesse de l'économie au cours du premier trimestre et, dans une moindre mesure, du deuxième trimestre de 2009-2010.

Tableau 1
Total des prestations de revenu (partie I), 2009-2010

Type de prestations	Prestations versées (millions $)	(%)
Régulières	14 042,4	72,3
Spéciales		
Parentales	2 197,6	11,3
Maladie	1 075,2	5,5
Maternité	924,9	4,8
Soignant	10,5	0,1
Participants aux PEMS	640,4	3,3
Travail partagé	294,7	1,5
Prestations de pêcheur	245,1	1,3
Total[9]	**19 429,7 $**	**100 %**

[7] Le nombre de demandeurs qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires par suite des mesures prévues par le Plan d'action économique, a été établi en fonction de la date de paiement des prestations plutôt que de la date de présentation de la demande.
[8] Le nombre additionnel de demandeurs de prestations pour Travail partagé, qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires par suite des mesures prévues par le Plan d'action économique, ne peut pas être déterminé et n'est donc pas inclus dans ce nombre.
[9] Les chiffres figurant dans cette colonne ne correspondent pas au total, parce que les prestations de soignant se fondent sur un échantillon constitué de 100 % des demandes au lieu de 10 % ailleurs.

En revanche, les prestations spéciales sont moins touchées par les cycles économiques, mais elles sont plus sensibles à l'évolution des caractéristiques de la main-d'œuvre, comme le taux d'activité. Les versements de prestations spéciales comptaient pour 21,7 % du total des prestations de revenu, les prestations parentales représentant la part la plus importante. Les prestations spéciales représentaient une plus faible proportion de l'ensemble des prestations en 2009-2010, en baisse par rapport à 27,8 % en 2008-2009. Cette proportion a diminué pour la deuxième année consécutive.

Tous les autres types de prestations, dont les prestations de revenu qu'ont touchées les participants aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), les prestations de pêcheur et les prestations versées au titre des accords de Travail partagé, représentaient 6,1 % du total des prestations de revenu versées.

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

La répartition démographique et industrielle des marchés du travail provinciaux et territoriaux varie. Comme le montre le tableau 2, la répartition des demandes d'assurance-emploi ne correspond pas à celle des travailleurs.

Le Canada atlantique représentait 13,9 % du nombre total des demandes d'assurance-emploi en 2009-2010, et 6,6 % de tous les travailleurs. Les provinces de l'Atlantique regroupées affichaient l'écart le plus important en points de pourcentage entre la part des demandes d'assurance-emploi et la proportion de travailleurs.

Le Québec et l'Ontario comptaient la plus forte proportion de travailleurs, le Québec représentant 23,0 % de l'emploi national, et l'Ontario, 38,4 %. Les deux provinces détenaient également la plus grande part du nombre total de demandes d'assurance-emploi, avec 26,7 % et 32,4 %, respectivement.

Tableau 2
Total des demandes d'assurance-emploi, des travailleurs[10] et des prestations hebdomadaires moyennes, selon la province ou le territoire, 2009-2010

Province ou territoire	% du total des demandes	% des travailleurs	Prestations hebdomadaires moyennes ($)
Terre-Neuve-et-Labrador	4,3	1,3	363
Île-du-Prince-Édouard	1,1	0,4	364
Nouvelle-Écosse	4,2	2,7	356
Nouveau-Brunswick	4,3	2,1	352
Québec[11]	26,7	23,0	360
Ontario	32,4	38,4	369
Manitoba	3,1	3,8	352
Saskatchewan	2,3	3,0	369
Alberta	9,1	11,8	395
Colombie-Britannique	12,1	12,9	367
Nunavut	0,1	0,1	425
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,2	426
Yukon	0,1	0,1	423
Canada	**100 %**	**100 %**	**366 $**

Dans les provinces des Prairies, les demandes représentaient 14,5 % du nombre total de demandes, alors que la proportion des travailleurs était de 18,7 %. La Colombie-Britannique comptait pour 12,1 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi et pour 12,9 % du nombre total de travailleurs. Le Nord canadien, qui représente seulement 0,4 % de tous les travailleurs au pays, comptait pour 0,3 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi présentées en 2009-2010.

Par rapport à 2008-2009, les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté dans toutes les provinces et tous les territoires, avec des hausses marquées au Nunavut (+22 $), au Yukon (+10 $) et

[10] Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Statistique Canada, mensuel, Ottawa, nº 72-002-XIB au catalogue.
[11] Les demandes de prestations provenant du Québec ne comprenaient pas les prestations de maternité et parentales, car cette province offre son propre régime, le Régime québécois d'assurance parentale, qui verse de telles prestations.

au Québec (+8 $). Les prestations hebdomadaires moyennes dans les provinces et territoires allaient de 352 $ au Nouveau-Brunswick et au Manitoba à 426 $ dans les Territoires du Nord-Ouest. Les prestations hebdomadaires moyennes les plus élevées ont été enregistrées dans les trois territoires.

4. Total des prestations de revenu, selon l'industrie

Malgré la forte croissance de l'économie au cours des deux derniers trimestres, la récession a continué de toucher l'ensemble des secteurs et des industries en 2009-2010, certaines industries ayant été ébranlées plus que d'autres à différents moments. Comme il a été mentionné dans le rapport précédent, le ralentissement économique a eu une incidence immédiate plus importante sur le nombre de demandes provenant du secteur de la production des biens que sur celui des services en 2008-2009. En 2009-2010, le nombre de demandes a légèrement décliné dans le secteur de la production des biens par rapport à l'exercice précédent, mais le secteur des services a enregistré une augmentation à ce chapitre pour une deuxième année consécutive.

Le secteur de la production des biens a enregistré une diminution de 7,7 % du nombre total de demandes établies par rapport à 2008-2009, un nombre qui était néanmoins de 21,5 % supérieur à celui de 2007-2008. Selon une analyse trimestrielle du secteur de la production des biens, le nombre de demandes de prestations a augmenté de 48,3 % entre les deux premiers trimestres de 2009-2010, et il a diminué de 28,7 % au cours des deux derniers trimestres par rapport aux mêmes périodes en 2008-2009. En 2009-2010, l'industrie de la fabrication, qui représente 43,5 % du secteur de la production des biens, a enregistré la plus forte diminution du nombre total de demandes (-16,0 %) parmi toutes les industries, tandis que celle de la construction, la deuxième plus importante industrie du secteur, affichait une légère augmentation de 2,2 %. La plus forte augmentation a été enregistrée dans l'industrie des services publics (+15,5 %).

Contrairement au secteur de la production des biens, le secteur des services a vu augmenter le nombre de demandes de 7,1 % en 2009-2010 par rapport à l'exercice précédent, et de 22,3 % par rapport à 2007-2008, soit avant que la récession ne débute. En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes s'est accru pendant les deux premiers trimestres (+24,6 %), puis il a diminué pendant les deux derniers trimestres (-8,1 %) par rapport aux mêmes périodes en 2008-2009.

Comparativement à 2008-2009, le secteur des services a vu le nombre de demandes augmenter en 2009-2010, sauf dans l'industrie de la gestion de sociétés et d'entreprises (-8,9 %). Les hausses les plus fortes ont été observées dans l'industrie de l'administration publique (+17,1 %) et dans l'industrie des arts et du divertissement (+14,2 %). Les services d'enseignement, qui comptaient la plus forte proportion de demandes pour le secteur des services, ont enregistré une augmentation de 9,1 %.

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

Le nombre de demandes a augmenté légèrement (+3,4 %) chez les femmes, tandis qu'il est demeuré relativement stable (-0,3 %) chez les hommes. Cet écart est lié à la hausse du nombre de demandes provenant du secteur des services, où plus de 55,3 % des travailleurs étaient des femmes en 2009-2010[12]. La proportion de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi présentées par des femmes, y compris les demandes de prestations spéciales, est passée de 42,4 % en 2008-2009 à 43,3 % en 2009-2010. Les deux sexes ont présenté un plus grand nombre de demandes en 2009-2010 par rapport à 2007-2008, mais la hausse chez les hommes était presque deux fois plus élevée que chez les femmes, soit 29,6 % par rapport à 15,7 %.

Le total des prestations versées aux hommes s'est accru de 47,3 % en 2009-2010, ce qui témoigne des effets combinés de la hausse des prestations régulières et de celle des prestations spéciales, qui étaient de 51,3 % et de 7,7 %, respectivement.

[12] Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, mensuel, Ottawa, nº 71-001-XIE au catalogue.

Les femmes ont reçu 24,6 % de plus en prestations, avec une augmentation de 41,2 % en prestations régulières et de 6,4 % en prestations spéciales. Par rapport à 2007-2008, le total des prestations versées aux hommes s'est accru de 76,7 %, et celui des femmes, de 37,4 %. La hausse plus marquée chez les hommes reflète la plus forte augmentation du nombre total de demandes qu'ils ont présentées en raison de leur rendement plus faible au sein de la population active (consulter le chapitre 1). Plus précisément, la récente récession a eu des répercussions plus importantes sur des industries du secteur de la production des biens, où les hommes sont surreprésentés, par exemple, dans des industries comme celles de la fabrication et de la construction.

Le nombre total des demandes de prestations présentées par des jeunes[13] et des travailleurs âgés a continué d'augmenter par rapport à 2008-2009, de 6,2 % dans le cas des travailleurs de 55 ans et plus et de 1,6 % chez les jeunes. Il s'agit de la deuxième augmentation consécutive pour les deux groupes, après la hausse de 24,2 % enregistrée chez les travailleurs âgés en 2008-2009 et celle de 22,7 % chez les jeunes. En 2009-2010, le nombre total de demandes est demeuré presque inchangé pour ce qui est des personnes de 25 à 44 ans et du groupe des 45 à 55 ans par rapport à 2008-2009 (+0,4 % et -0,3 %, respectivement). Il est important de souligner que le nombre total de demandes a augmenté de manière considérable (+23,2 % en moyenne) pour tous les groupes d'âge depuis 2007-2008, avant que la récession ne débute. Les personnes de 55 ans et plus affichaient la plus forte hausse du nombre total de demandes (+32,0 %).

6. Supplément familial

Le supplément familial[14] offre des prestations supplémentaires aux familles à faible revenu qui ont des enfants. Les prestataires admissibles reçoivent un supplément à leurs prestations pour le bien-être de leurs enfants. En 2009-2010, un total de 120 290 prestataires ont touché des prestations hebdomadaires plus élevées en raison de ce supplément, ce qui représente une baisse de 4,8 % par rapport à l'exercice précédent. En revanche, le montant des versements du supplément familial a augmenté de 10,0 %, pour passer à 143,2 millions de dollars en 2009-2010. Le supplément familial hebdomadaire moyen était de 43 $ en 2009-2010. La section I du chapitre 5 renferme une analyse plus détaillée des tendances relatives au supplément familial.

7. Cotisations d'assurance-emploi

En 2008, soit l'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données fiscales sont disponibles, 17,9 millions de travailleurs au Canada ont touché un revenu d'emploi. Au cours de la même année, un montant de 17,1 milliards de dollars a été versé en cotisations d'assurance-emploi, dont 7,5 milliards de dollars par les travailleurs et 9,6 milliards de dollars par les employeurs[15]. L'annexe 2.16 montre la répartition des cotisations d'assurance-emploi selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie.

III. AIDER LES CANADIENS EN SITUATION DE CHÔMAGE

1. Prestations régulières

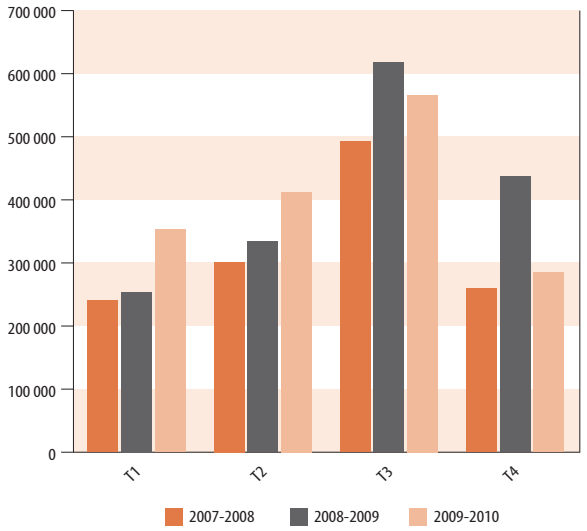
1.1 Demandes de prestations régulières

En 2009-2010, il y a eu 1,62 million de nouvelles demandes de prestations régulières, soit une diminution de 1,6 % par rapport à l'exercice précédent. Toutefois, le nombre de nouvelles demandes s'est accru de 24,9 % par rapport à 2007-2008 en raison de la récession. Comme le montre le graphique 2, le nombre de demandes de prestations régulières a considérablement augmenté pendant le premier (+39,1 %) et le deuxième trimestre (+23,7 %) de 2009-2010, comparativement aux mêmes trimestres de 2008-2009, tandis que les troisième et quatrième trimestres affichaient une baisse (de -8,4 % et de -34,9 %, respectivement).

[13] Les jeunes sont des travailleurs âgés de moins de 25 ans.
[14] Les familles à faible revenu sont celles dont le revenu annuel net ne dépassait pas 25 921 $.
[15] Les cotisations de l'employeur représentent 1,4 fois celles de l'employé, à l'exception des employeurs qui participent au programme de réduction du taux de cotisation et qui contribuent moins par le fait même. Le montant des cotisations réduites s'est établi à environ 803 millions de dollars en 2009.

Graphique 2

Nouvelles demandes de prestations régulières, par trimestre



Au quatrième trimestre de 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières était plus élevé de 9,7 % seulement par rapport au même trimestre de 2007-2008, avant la récession. La forte hausse du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières est étroitement liée au début de la récession, qui a commencé pendant le troisième trimestre de 2008-2009. De même, comme l'économie montrait des signes de reprise au troisième trimestre de 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a commencé à diminuer.

1.2 Prestations régulières versées

Le total des prestations régulières versées a augmenté de 48,0 %, pour passer à 14,04 milliards de dollars en 2009-2010. En raison de cette augmentation, les paiements au titre des prestations régulières étaient plus élevés de 76,5 % par rapport à 2007-2008. Les prestations régulières ont augmenté durant tous les trimestres de 2009-2010 par rapport aux mêmes trimestres de 2008-2009, ayant atteint un sommet au deuxième trimestre (+85,7 %) avant de glisser vers une augmentation plus modeste au cours du quatrième trimestre (+8,4 %).

Prestations régulières et Plan d'action économique

Le 31 mars 2010, des prestations supplémentaires d'une valeur de 909,3 millions de dollars avaient été versées à 642 070 prestataires d'assurance-emploi[16], par suite de la mesure de prolongation temporaire des prestations régulières. Cette somme comprenait 80,7 millions de dollars versés en prestations à 86 330 prestataires en 2008-2009, et 828,6 millions de dollars versés en prestations à 555 740 prestataires en 2009-2010.

En outre, des prestations régulières supplémentaires de 199,2 millions de dollars ont été versées à 62 310 prestataires d'assurance-emploi[17] en 2009-2010, par suite de la mesure temporaire relative à l'assurance-emploi appelée Prolongement des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date.

En outre, au 31 mars 2010, il y avait 9 280 participants inscrits à l'initiative d'Aide à la transition de carrière. Parmi ceux-ci, 3 060 suivaient une formation à long terme en 2009-2010 et ont reçu des prestations régulières supplémentaires d'une valeur de 11,8 millions de dollars au total.

La prestation hebdomadaire moyenne pour les demandes de prestations régulières a augmenté pour une deuxième année consécutive, passant de 364 $ en 2008-2009 à 367 $ en 2009-2010. Cette hausse s'explique par l'augmentation de 2,3 % de la rémunération hebdomadaire moyenne au cours de la même période, comme il est mentionné au chapitre 1, conjuguée à celle du taux maximal des prestations hebdomadaires, qui est passé de 447 $ en 2009 à 457 $ en 2010.

1.3 Prestations régulières, selon la province

En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a diminué dans cinq provinces et territoires par rapport à 2008-2009. Les diminutions les plus marquées ont été enregistrées en Ontario (-9,8 %) et au Québec (-2,4 %), qui représentaient environ 60 % de l'ensemble des nouvelles demandes de prestations régulières. Les plus fortes augmentations ont été observées dans

[16] Le nombre de demandeurs qui ont reçu des prestations supplémentaires d'assurance-emploi par suite de cette mesure, a été établi en fonction de la date de paiement des prestations supplémentaires plutôt que de la date de présentation de la demande.

[17] Le nombre de demandeurs qui ont reçu des prestations supplémentaires d'assurance-emploi par suite de cette mesure, a été établi en fonction de la date de paiement des prestations supplémentaires plutôt que de la date de présentation de la demande.

les provinces de l'Ouest, soit en Alberta (+23,0 %), en Saskatchewan (+9,7 %), au Manitoba (+8,2 %) et en Colombie-Britannique (+4,1 %). Dans les provinces de l'Atlantique, le nombre de demandes de prestations régulières est demeuré relativement stable, le seul changement notable s'étant produit à l'Île-du-Prince-Édouard (+2,4 %).

Depuis le début de la récession, le nombre de demandes de prestations régulières a augmenté dans chaque province et territoire. L'Alberta (+126,2 %), le Nunavut (+55,7 %), la Colombie-Britannique (+53,9 %), les Territoires du Nord-Ouest (+41,4 %), le Manitoba (+32,9 %), la Saskatchewan (+30,7 %) et l'Ontario (+27,9 %) ont connu les plus fortes augmentations à ce chapitre par rapport à 2007-2008.

1.4 Prestations régulières, selon l'industrie

En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a diminué de 13,9 % dans le secteur de la production des biens. Cependant, le nombre de demandes était tout de même plus élevé de 16,5 % par rapport à 2007-2008. Ce déclin en 2009-2010 s'explique par la baisse dans le secteur de la fabrication (-30,2 %), où la proportion des demandes de prestations régulières était la deuxième en importance dans le secteur de la production des biens, et dans le secteur de l'exploitation minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (-13,4 %). La diminution du nombre de demandes dans le secteur de la fabrication en 2009-2010 s'expliquait en partie par la reprise économique qui s'est amorcée au deuxième trimestre de l'exercice, alors que l'augmentation importante (+47,4 %) enregistrée en 2008-2009 était directement attribuable à la récession. En outre, même si le nombre de nouvelles demandes provenant du secteur de la fabrication a décliné en 2009-2010, il était néanmoins plus élevé de 2,8 % par rapport à 2007-2008. En 2009-2010, la plus forte augmentation dans les industries productrices de biens s'est produite dans le secteur des services publics (+15,9 %), tandis que l'industrie de la construction, qui comptait la plus grande proportion de demandes de prestations régulières dans le secteur des biens, affichait une hausse de 3,0 %.

Le secteur des services a enregistré une augmentation de 7,7 % du nombre de demandes de prestations régulières en 2009-2010. En raison de cette augmentation, le nombre de demandes de prestations régulières établies était plus élevé de 28,6 % par rapport à 2007-2008, avant la récession. Comparativement à 2008-2009, les hausses les plus importantes enregistrées en 2009-2010 ont touché les administrations publiques (+20,4 %), les soins de santé et l'assistance sociale (+15,7 %) ainsi que les arts, spectacles et loisirs (+14,9 %). L'industrie comptant la plus forte proportion de demandes, soit les services d'éducation, a aussi connu une augmentation du nombre de demandes (+10,2 %). Les seules industries du secteur des services qui ont enregistré une diminution importante du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières sont la gestion de sociétés et d'entreprises (-9,7 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (-4,3 %).

1.5 Prestations régulières, selon le sexe et l'âge

En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a augmenté chez les femmes (+2,7 %), et diminué chez les hommes (-4,1 %). La baisse relative du nombre de demandes de prestations régulières chez les hommes est principalement attribuable à l'augmentation de 33,9 % du nombre de nouvelles demandes qu'ils ont présentées en 2008-2009. La proportion de demandes de prestations régulières chez les femmes a augmenté de 1,6 point de pourcentage, passant de 36,8 % en 2008-2009 à 38,4 % en 2009-2010. Par rapport à 2007-2008, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a augmenté de 28,5 % chez les hommes et de 19,6 % chez les femmes.

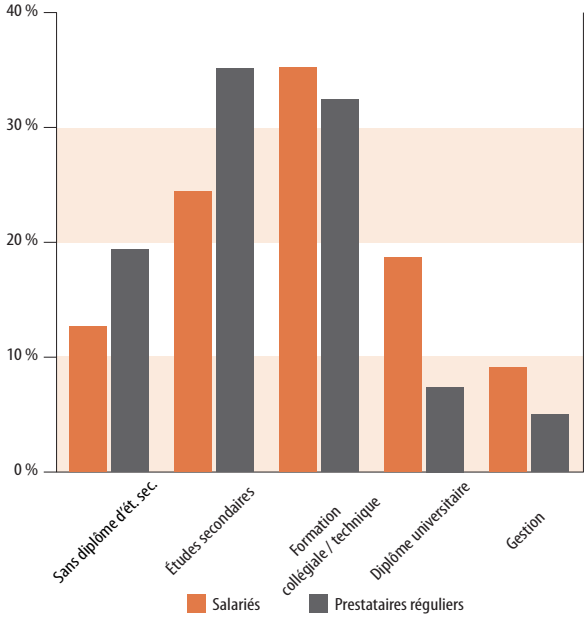
Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a augmenté chez les travailleurs de 25 ans ou moins (+2,7 %) et chez les 55 ans et plus (+3,4 %) en 2009-2010. Ceux âgés de 25 à 44 ans et le groupe des 45 à 54 ans ont enregistré une baisse de -2,9 % et de -4,2 %, respectivement. Même si le nombre de demandes de prestations régulières a considérablement augmenté pour tous les groupes d'âge depuis 2007-2008, les jeunes (+38,2 %) et les travailleurs âgés (+30,6 %) ont été les plus touchés.

1.6 Prestations régulières, selon le niveau de scolarité

Comme il a été mentionné au chapitre 1, les personnes ayant atteint un niveau de scolarité plus élevé s'en sont mieux sorti sur le marché du travail durant la récession que les personnes moins instruites. Le graphique 3 compare la répartition des travailleurs selon le niveau de scolarité exigé par leur profession avec la répartition des prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu des prestations régulières, selon le niveau de scolarité atteint. Les personnes qui occupaient un emploi n'exigeant pas de diplôme d'études secondaires représentaient 12,7 % des travailleurs, mais elles comptaient pour 19,4 % des prestataires réguliers de l'assurance-emploi, alors que celles qui occupaient un emploi exigeant un diplôme universitaire représentaient 18,7 % des travailleurs, mais 7,4 % des prestataires réguliers.

Graphique 3

Répartition des travailleurs salariés et des prestataires réguliers de l'assurance-emploi, selon le niveau de scolarité exigé pour leur profession, 2009-2010



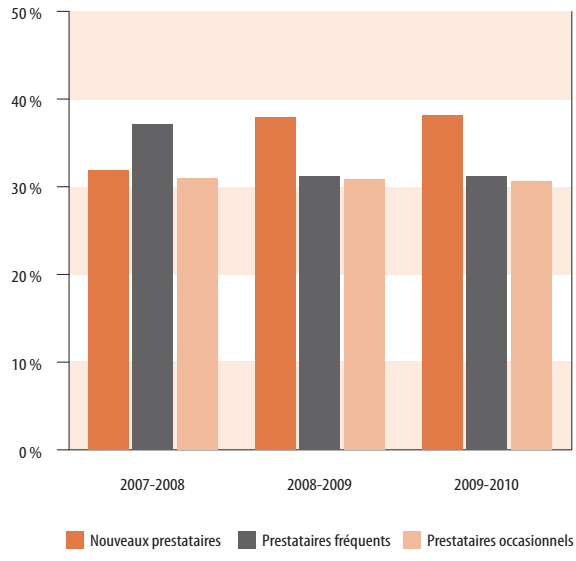
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

1.7 Prestations régulières, selon le recours antérieur à l'assurance-emploi

La récession qui s'est poursuivie en 2009-2010 a eu des répercussions importantes sur la population active. Pour une deuxième année consécutive, le nombre de travailleurs qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi pour la première fois s'est accru. Le nombre de demandes de prestations régulières présentées par de nouveaux prestataires[18] est resté relativement stable (-0,8 %), mais il est demeuré beaucoup plus élevé qu'il ne l'était avant la récession, les nouveaux prestataires ayant présenté 49,7 % plus de demandes en 2009-2010 qu'en 2007-2008. Le nombre de demandes de prestations régulières présentées par des prestataires fréquents[19] a diminué légèrement en 2009-2010 (-1,4 %) par rapport à 2008-2009, mais il était néanmoins de 5,1 % plus élevé qu'avant la récession. Comme le montre le graphique 4, la proportion de nouveaux prestataires par rapport à l'ensemble des demandeurs de prestations régulières se situait

Graphique 4

Nouveaux prestataires, prestataires fréquents et prestataires occasionnels en proportion de l'ensemble des demandes de prestations régulières



[18] Les nouveaux prestataires sont des individus qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

[19] Les prestataires fréquents sont des individus qui ont eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

aux alentours de 38,2 % pour une deuxième année consécutive, alors que chez les prestataires fréquents, la proportion est demeurée à 31,2 %. La proportion de demandes de prestations régulières présentées par des prestataires occasionnels[20] était de 30,6 % en 2009-2010, soit légèrement inférieure à celles de 2007-2008 (31,0 %) et de 2008-2009 (30,9 %). Ces résultats donnent à penser que la récession n'a pas eu une grande incidence sur la proportion de prestataires occasionnels.

1.8 Demandeurs saisonniers en proportion de l'ensemble des demandes de prestations régulières

En 2009-2010, les demandes de prestations saisonnières représentaient 25,8 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières établies, ce qui constitue une légère hausse par rapport à 25,1 % en 2008-2009. Le nombre accru de nouveaux prestataires par suite de la récession a fait en sorte que, en 2008-2009 et en 2009-2010, la proportion de prestataires saisonniers était d'environ 5 points de pourcentage inférieure à celle de 2007-2008.

À l'échelle du pays, on observe des écarts importants dans la répartition des demandes de prestations saisonnières. Comme le montre le tableau 4, les économies de l'Est du Canada dépendent plus largement des industries saisonnières que celles des autres provinces. En conséquence, les provinces atlantiques affichent la plus forte proportion de prestataires saisonniers. L'Alberta demeure la province comptant la plus faible proportion de prestataires saisonniers.

Tableau 4
Demandes de prestations saisonnières exprimées en pourcentage de l'ensemble des demandes de prestations régulières, selon la province et le territoire (2009-2010)

Province ou territoire	%
Terre-Neuve-et-Labrador	50,6
Île-du-Prince-Édouard	49,4
Nouveau-Brunswick	46,2
Nouvelle-Écosse	39,0
Québec	33,6
Yukon	26,1
Saskatchewan	25,4
Manitoba	23,6
Ontario	17,5
Colombie-Britannique	15,0
Territoires du Nord-Ouest	12,8
Nunavut	10,5
Alberta	7,9
Canada	**25,8**

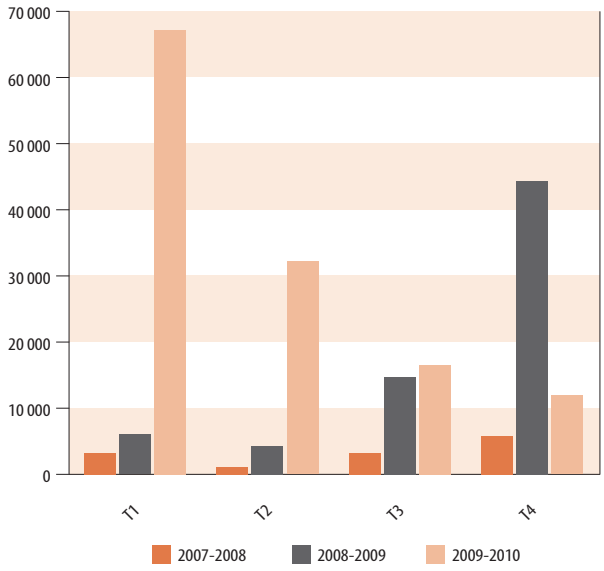
2. Travail partagé

2.1 Demandes de prestations pour Travail partagé

En 2009-2010, 127 880 nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé ont été présentées, une augmentation de 84,3 % par rapport à 2008-2009. En outre, les données administratives de l'assurance-emploi indiquent que le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé était plus de huit fois supérieur (+850,8 %) à ce qu'il était en 2007-2008. Comme le montre le graphique 5, le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé a amorcé sa montée au cours du troisième trimestre de 2008-2009, pour atteindre un sommet au premier trimestre de 2009-2010 avant de commencer à décliner. La forte augmentation du nombre de demandes de prestations pour Travail partagé au cours des deux derniers exercices indique qu'un grand nombre d'employeurs ont été aux prises avec un ralentissement temporaire pendant la récession. De plus, les modifications temporaires apportées au programme de Travail partagé dans le cadre du Plan d'action économique du Canada (plus précisément, l'assouplissement des critères d'admissibilité pour les employeurs et la prolongation de la durée des accords) ont grandement influé sur le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé et sur les prestations versées.

[20] Les prestataires occasionnels sont des individus qui ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

Graphique 5
Nombre de demandes de prestations pour Travail partagé, par trimestre



2.2 Versements au titre des prestations pour Travail partagé

Les versements au titre des prestations pour Travail partagé ont considérablement augmenté depuis le début de la récession. En raison du nombre accru de demandes, le total des prestations pour Travail partagé a plus que quadruplé (+422,9 %), pour passer à 294,7 millions de dollars en 2009-2010 par rapport à 56,4 millions de dollars en 2008-2009. Depuis 2007-2008, lorsque les prestations versées pour Travail partagé se sont chiffrées à 14,5 millions de dollars, la somme des versements avait augmenté de plus de 19 fois (+1 925,9 %).

Le montant des versements au titre des prestations pour Travail partagé a considérablement augmenté au cours de chaque trimestre de 2009-2010 par rapport aux mêmes trimestres de 2008-2009. Il a toutefois atteint son niveau le plus élevé (83,0 millions de dollars) au deuxième trimestre de 2009-2010, pour s'établir à 62,2 millions de dollars au cours du quatrième trimestre.

Prestations pour Travail partagé et Plan d'action économique

En 2009-2010, 206,3 millions de dollars ont été versés en prestations supplémentaires par suite des modifications temporaires apportées au programme de Travail partagé[21]. En raison de l'assouplissement des critères d'admissibilité, il était impossible de déterminer le nombre de prestataires supplémentaires qui ont tiré profit de ces modifications temporaires.

2.3 Prestations pour Travail partagé, selon l'industrie

En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé a augmenté dans chaque province, tout comme il l'a fait depuis 2007-2008. Même si la grande majorité des demandes de Travail partagé provenait encore de l'Ontario et du Québec (46,7 % et 26,2 %, respectivement), la part de l'Alberta est passée de 2,4 % en 2008-2009 à 9,7 % en 2009-2010, et celle de la Colombie-Britannique a diminué, passant de 14,4 % en 2008-2009 à 10,2 % en 2009-2010.

2.4 Prestations pour Travail partagé, selon l'industrie

L'industrie de la fabrication comptait pour 73,8 % de toutes les demandes de prestations pour Travail partagé en 2009-2010, ce qui représente une proportion inférieure de 7,5 points de pourcentage à celle de l'exercice précédent. Même si le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé provenant de l'industrie de la fabrication s'est établi à 94 630 (+67,3 %), la baisse de la proportion est attribuable à la plus forte participation des autres industries au programme durant la récession. Le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé a connu une hausse importante dans plusieurs industries, notamment le commerce de gros, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services administratifs et les services de soutien, la gestion des déchets et les services d'assainissement, la construction, ainsi que le commerce de détail.

[21] Cette analyse suppose que les modifications apportées au programme de Travail partagé comptaient pour environ 70 % du total des prestations versées à ce titre en 2009-2010. Cette estimation a été établie à partir d'une projection des dépenses liées aux accords de Travail partagé, qui était fondée sur les augmentations enregistrées au cours des récessions antérieures.

2.5 Prestations pour Travail partagé, selon la taille de l'entreprise

En plus des demandes, on peut examiner le programme de Travail partagé en analysant les données des accords. En 2009-2010, 7 718 accords de Travail partagé ont été conclus, ce qui représente une augmentation de 235 % par rapport aux 2 305 accords scellés l'année précédente. Au cours de la période de référence, la majorité des accords ont été conclus avec de petites et moyennes entreprises; en 2009-2010, plus des deux tiers (70,1 %) visaient des entreprises comptant de un à 50 travailleurs, et 23,1 %, des sociétés comptant de 51 à 499 travailleurs. Seulement 3,4 % des accords ont été passés avec de grandes entreprises employant 500 travailleurs et plus[22].

3. Prestations de pêcheur

Quatre organisations fédérales administrent directement ou indirectement les prestations de pêcheur : le ministère des Pêches et des Océans du Canada (MPO), Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), Service Canada 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, tandis que RHDCC et Service Canada établissent le droit aux prestations de pêcheur et effectuent les versements. Le montant de ces prestations est calculé en fonction des gains assurables plutôt que des heures d'emploi assurable.

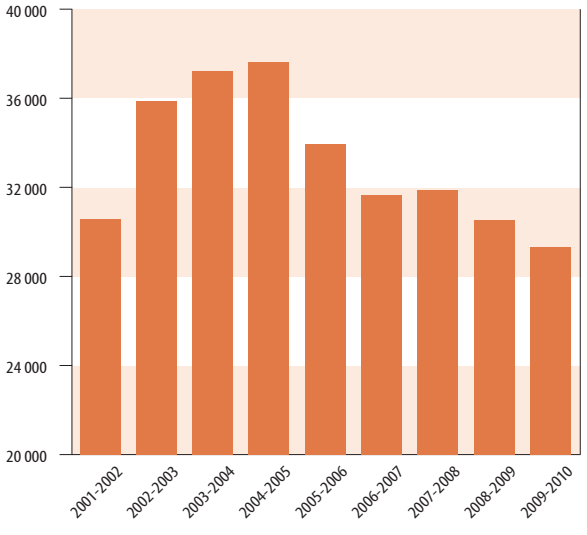
3.1 Demandes de prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur comptent pour une part importante de l'économie dans plusieurs collectivités côtières. En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a diminué de 4,0 %, passant de 30 529 demandes en 2008-2009 à 29 298, ce qui représente un peu plus de 1 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi. Comme le montre le graphique 6, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur affiche une tendance à la baisse depuis 2004-2005.

Dans la région de l'Atlantique, qui comptait pour 80,4 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur en 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes a décliné dans trois des quatre provinces, Terre-Neuve-et-Labrador affichant la diminution la plus prononcée (-11,1 %). La Nouvelle-Écosse est la seule exception, où le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur est demeuré relativement stable (+0,8 %). Le Québec a aussi connu une baisse de 2,3% du nombre de demandes de prestations de pêcheur, alors que des hausses ont été observées au Manitoba et en Colombie-Britannique (+14,6 % et +9,9 %, respectivement).

Les demandes de prestations de pêcheur présentées à Terre-Neuve-et-Labrador représentaient 41,2 % de l'ensemble des demandes en 2009-2010, ce qui constitue une diminution importante par rapport à 44,4 % en 2008-2009. Ce résultat reflète la tendance générale à la baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur dans cette province, puisque les demandes y ont diminué de 30,0 % depuis 2003-2004, année où elle comptait pour 46,4 % de l'ensemble des demandes de ce type.

Graphique 6
Nouvelles demandes de prestations de pêcheur



[22] La somme des accords conclus en 2009-2010 avec de petites, moyennes et grandes entreprises ne correspond pas au nombre total d'accords, car il était impossible de déterminer la taille de certaines entreprises.

Le nombre de demandes de prestations de pêcheur en Colombie-Britannique est passé à 2 969 (+9,9 %) en 2009-2010, après une diminution de 12,8 % au cours de l'exercice précédent. Ces demandes comptaient pour 10,1 % du total national, par rapport à 8,8 % l'année précédente. Malgré l'augmentation observée, les demandes de prestations de pêcheur ont chuté d'environ un tiers (-32,6 %) dans la province depuis 2003-2004. Entre 2003 et 2009, le volume des prises a baissé de 27,9 % dans la province. Cette baisse est attribuable en partie aux règlements du MPO, qui, en collaboration avec les États-Unis, a établi des quotas plus bas au cours des dernières années afin de préserver les ressources du Pacifique.

Les prestataires fréquents[23] ont présenté la grande majorité (90,7 %) des demandes de prestations de pêcheur en 2009-2010. Bien que les demandes présentées par des prestataires fréquents ait diminué en nombre (-4,9 %) en 2009-2010, alors que celles provenant des nouveaux prestataires[24] (+9,0 %) et des prestataires occasionnels[25] se sont accrues, la proportion des demandes de prestations de pêcheur provenant des prestataires fréquents n'a diminué que légèrement par rapport à 2008-2009.

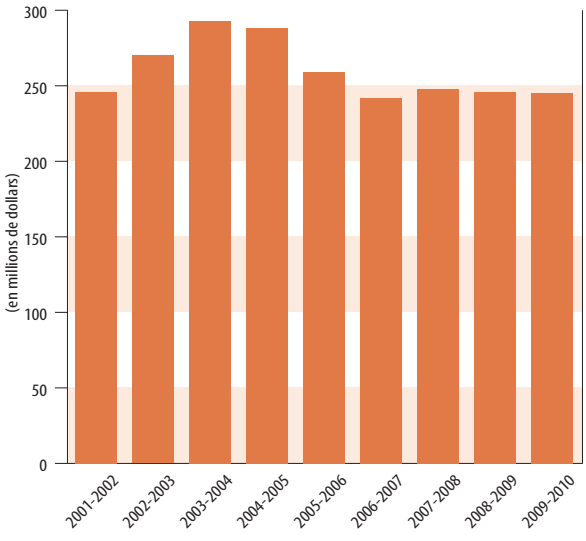
En 2009-2010, le nombre de demandes de prestations de pêcheur présentées par des hommes a fléchi de 2,7 %, et celles présentées par des femmes, de 9,9 %. La proportion des demandes présentées par des femmes a décliné également, passant de 18,2 % au cours de l'exercice précédent à 17,1 %.

Les pêcheurs dans la force de l'âge (les 25 à 44 ans et les 45 à 54 ans), qui comptaient pour 67,1 % de toutes les nouvelles demandes de prestations de pêcheur, ont présenté moins de demandes en 2009-2010 par rapport à l'exercice précédent (-8,5 % et -2,7 %, respectivement). Chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans), le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a diminué de 10,4 % en 2009-2010, ce qui a fait reculer leur proportion à 4,3 %. En fait, les travailleurs âgés (55 ans et plus) représentaient le seul groupe d'âge à afficher une légère augmentation globale du nombre de demandes de prestations de pêcheur, avec 1,7 % de plus de demandes par rapport à 2008-2009. Ainsi, la proportion des demandes de prestations de pêcheur présentées par des travailleurs âgés est passée de 27,0 % en 2008-2009 à 28,6 % en 2009-2010. La diminution de la proportion des demandes présentées par des pêcheurs dans la force de l'âge et par des jeunes, et la hausse des demandes provenant des travailleurs âgés dénotent une tendance qui se poursuit depuis plusieurs années. Cette situation tend à démontrer le changement démographique qui s'opère dans l'industrie de la pêche, où les travailleurs âgés sont de plus en plus nombreux.

3.2 Prestations de pêcheur versées

En 2009-2010, les prestations de pêcheur représentaient 1,3 % du total des prestations d'assurance-emploi versées, soit 0,4 point de pourcentage de moins qu'au cours de l'exercice précédent. Cependant, pour la grande majorité des pêcheurs indépendants qui habitent dans des collectivités où les perspectives d'emploi sont limitées, les prestations d'assurance-emploi constituent une part importante de leur revenu annuel.

Graphique 7
Prestations de pêcheur versées



[23] Les prestataires fréquents sont des individus qui ont eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.
[24] Les nouveaux prestataires sont des individus qui n'ont présenté aucune demande au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.
[25] Les prestataires occasionnels sont des individus qui ont eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé leur demande courante.

Au total, 245,1 millions de dollars ont été versés en prestations de pêcheur en 2009-2010, ce qui représente une baisse de 0,4 % par rapport à 2008-2009 (consulter le graphique 7). Plus précisément, les prestations de pêcheur ont augmenté en Colombie-Britannique (+8,6 %), en Nouvelle-Écosse (+6,0 %) et au Nouveau-Brunswick (+4,5 %), alors qu'elles ont diminué à Terre-Neuve-et-Labrador (-6,6 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-2,2 %).

En 2009-2010, le montant des prestations hebdomadaires moyennes versées aux pêcheurs a augmenté de 0,9 %, pour s'établir à 407 $. Le taux de prestations hebdomadaire moyen pour les pêcheurs demeure plus élevé que celui des prestations régulières, qui se chiffrait à 367 $.

Selon les données du MPO pour l'année de pêche 2009, les revenus tirés de la pêche commerciale marine ont diminué de 13 %, pour s'établir à 1,64 milliard de dollars en 2009 par rapport à 1,89 milliard de dollars en 2008. Cette diminution est principalement attribuable à la chute des prix de certaines espèces au débarquement, surtout des mollusques et crustacés les plus chers (homards et crabes des neiges). Le volume de la récolte de poissons et fruits de mer a aussi diminué en 2009 (-1 %), pour passer de 936 000 tonnes métriques en 2008 à 925 000 tonnes métriques.

IV. AIDER LES TRAVAILLEURS CANADIENS ET LEURS FAMILLES

1. Aperçu

Comme il a été mentionné précédemment dans ce chapitre, l'évolution du climat économique a peu de répercussions sur le nombre de demandes de prestations spéciales et sur les prestations versées. En 2009-2010, il y a eu 510 300 nouvelles demandes de prestations spéciales au Canada, ce qui représente une diminution de 0,8 % par rapport à 2008-2009. Les femmes ont continué de recevoir une part importante des prestations spéciales en 2009-2010, soit 68,0 % du total. Le total des versements au titre des prestations spéciales a augmenté de 6,7 %, passant de 3,9 milliards de dollars en 2008-2009 à 4,2 milliards de dollars en 2009-2010. L'augmentation des prestations spéciales versées, malgré le déclin du nombre de demandes, est attribuable à la hausse du maximum de la rémunération assurable et à la légère augmentation du nombre de semaines de prestations spéciales payées en 2009-2010 comparativement à 2008-2009.

Il convient de préciser que les sections qui suivent ne renferment aucune donnée sur les prestations de maternité et parentales versées au Québec, car celles-ci sont offertes dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

2. Prestations de maternité

En 2009-2010, les femmes ont présenté 172 930 demandes de prestations de maternité, soit une légère augmentation de 0,2 % par rapport à l'exercice précédent. Ce type de demande a augmenté à Terre-Neuve-et-Labrador (+16,8 %), en Alberta (+2,7 %), en Saskatchewan (+2,5 %) et en Colombie-Britannique (+1,9 %). Les demandes de prestations de maternité ont diminué dans les autres provinces, surtout en Nouvelle-Écosse (-9,1 %).

Puisque le nombre de demandes présentées par des femmes âgées de 25 à 44 ans s'est accru légèrement (+1,9 %) en 2009-2010, la proportion des demandes présentées par ce groupe a aussi augmenté. En 2009-2010, les femmes de 25 à 44 ans ont présenté 86,5 % de toutes les demandes de prestations de maternité, ce qui constitue une légère hausse par rapport à 85,0 % en 2008-2009. Le nombre de demandes présentées par des femmes de moins de 25 ans a diminué (-9,4 %) et, de ce fait, la proportion des demandes de prestations de maternité présentées par ce groupe a chuté à 13,4 %. La moyenne des prestations hebdomadaires a continué d'augmenter en 2009-2010, pour atteindre 361 $, par rapport à 350 $ en 2008-2009 et à 338 $ en 2007-2008.

3. Prestations parentales

En 2009-2010, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques s'est accru légèrement de 0,1 %, pour s'établir à 192 080 demandes. Les hommes ont présenté un peu moins de demandes (-0,9 %), et les femmes, un peu plus (+0,3 %) par rapport à 2008-2009.

Cinq provinces ont connu une légère diminution du nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques en 2009-2010, les baisses les plus marquées étant survenues à l'Île-du-Prince-Édouard (-14,3 %) et en Nouvelle-Écosse (-7,3 %). Terre-Neuve-et-Labrador est la seule province à afficher une augmentation importante du nombre de demandes présentées par des parents biologiques, avec une hausse de 10,7 %.

Le montant des prestations parentales hebdomadaires moyennes a augmenté de 3,0 %, pour passer à 371 $ en 2009-2010 par rapport à 360 $ au cours de l'exercice précédent. Les hommes ont continué de recevoir des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées que les femmes, mais l'écart s'est resserré au cours des dernières années avec une différence de 60 $ en 2003-2004 et de 42 $ en 2009-2010. En 2009-2010, les hommes ont touché 407 $, tandis que les femmes ont reçu 365 $.

Le nombre de demandes présentées par des parents adoptifs a aussi baissé en 2009-2010, pour s'établir à 2 030 demandes (-3,3 %). La proportion des demandes de prestations parentales présentées par des mères adoptives a chuté à 71,9 %, par rapport à 75,2 % l'année précédente.

4. Prestations de maladie

En 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie a diminué de 1,2 %, pour s'établir à 328 070 demandes. Le nombre de demandes a diminué chez les hommes (-3,9 %) et est demeuré relativement stable chez les femmes (+0,7 %). Le seul groupe d'âge qui a présenté un plus grand nombre de demandes de prestations de maladie est le groupe des 55 ans et plus (+5,1 %), ce qui témoigne de la hausse du nombre de travailleurs appartenant à cette catégorie d'âge. Le montant hebdomadaire moyen des prestations de maladie s'est accru de 1,9 %, pour s'établir à 334 $ en 2009-2010. La somme des prestations de maladie versées a augmenté de 6,6 %, pour s'établir à 1,08 milliard de dollars.

5. Prestations de soignant

En 2009-2010, 5 978 demandes de prestations de soignant ont été présentées, soit une augmentation de 2,4 % par rapport à 2008-2009. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté légèrement (+0,9 %), pour s'établir à 355 $. L'Ontario a été à l'origine de près de la moitié (43,0 %) de toutes les demandes de prestations de soignant, alors que le Québec comptait pour 18,2 % des demandes. Compte tenu de la part de la population active que détient chaque province, l'Ontario comptant pour 38,4 % de tous les travailleurs et le Québec, pour 22,9 %, la proportion des demandes de prestations de soignant semble élevée en Ontario et faible au Québec. Au cours de la période de référence, les prestations de soignant se sont chiffrées à 10,5 millions de dollars au total, ce qui représente une augmentation de 6,2 % par rapport à 2008-2009.

CHAPITRE 3

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN ET SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi *aident les Canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi. Ces activités comprennent les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) offertes dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), des programmes pancanadiens et les fonctions du Service national de placement (SNP).*

Le but de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'assurer le maintien d'un régime d'assurance-emploi durable. En vertu de la partie II, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a le pouvoir d'établir des prestations d'emploi pour aider les participants assurés à obtenir un emploi. La Commission doit aussi veiller au maintien du Service national de placement (SNP), afin d'aider les travailleurs à trouver des emplois convenables, et les employeurs, à recruter des travailleurs répondant à leurs besoins.

Les PEMS sont conçues de façon à pouvoir être adaptées, ce qui permet aux autorités provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes qui répondent aux besoins de leurs marchés du travail locaux et régionaux. Depuis la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon, le 1er février 2010, toutes les provinces et tous les territoires assument dorénavant l'entière responsabilité de la conception et de l'exécution de programmes semblables aux PEMS établis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance emploi*[1]. Ces PEMS englobent cinq programmes de prestations d'emploi : le Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Suppléments de revenu ciblés (SRC). Pour leur part, les mesures de soutien comprennent les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT), ainsi que Recherche et Innovation (R et I).

Pour appuyer ces activités, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) transfère des fonds de la partie II de l'assurance-emploi aux provinces et territoires, et se concentre sur la reddition de comptes, l'évaluation et l'élaboration continue des politiques. RHDCC dispense aussi des programmes pancanadiens et assure, en partenariat avec les provinces et les territoires, la poursuite d'activités et de projets particuliers à caractère national, qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Comme il est énoncé dans les EDMT[2], le gouvernement du Canada demeure responsable des prestations d'assurance offertes en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de tous les aspects du développement du marché du travail d'intérêt national. Il est notamment chargé de répondre aux urgences nationales, d'appuyer la mobilité des travailleurs entre les provinces, de promouvoir et de soutenir les conseils sectoriels nationaux, et de fournir de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'échelle nationale. Au nombre des initiatives nationales figurent aussi les programmes d'alphabétisation et les projets liés aux compétences essentielles, les initiatives d'emploi pour

[1] L'annexe 3.1 donne un aperçu des Ententes de développement sur le marché du travail (EDMT).
[2] Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « Ententes sur le développement du marché du travail ». Sur Internet : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml**.

les jeunes, les programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones, ainsi que les projets de recherche et d'innovation visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à trouver un emploi, à le conserver et à devenir des membres productifs de la population active.

La section I de ce chapitre offre une vue d'ensemble des programmes semblables aux PEMS et services qu'offrent les provinces et territoires dans l'ensemble du pays pour le compte du gouvernement du Canada[3]. La section II présente un résumé des activités liées aux programmes d'emploi qui sont réalisées dans chaque province et territoire, selon la situation du marché du travail propre à chaque administration. La section III décrit le rôle de RHDCC, notamment en ce qui a trait aux activités pancanadiennes qui ne sont pas visées par les EDMT, et l'administration de certaines fonctions du SNP.

NOTES À L'INTENTION DES LECTEURS

- L'exercice 2007-2008 constitue la période de référence tout au long de ce chapitre pour ce qui concerne les données se rattachant à la période qui a précédé la récession.
- Le nombre de personnes assurées qui ont participé aux PEMS correspond au total du nombre de prestataires actifs et d'anciens prestataires qui en ont bénéficié.
- Les données relatives au marché du travail qui sont présentées dans ce chapitre, s'appuient sur celles de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Les proportions qui correspondent à des moyennes pour l'exercice ont été calculées à l'aide de données non redressées, alors que les données mensuelles ont été désaisonnalisées.
- Les calculs pour la durée moyenne des prestations d'emploi excluent les Suppléments de revenu ciblés puisque la durée de ces interventions est une constante d'une journée.

[3] Les données qui ont servi à l'analyse des activités liées aux PEMS ont été recueillies par Service Canada auprès des provinces et territoires signataires d'une EDMT. Ces données ont donc été traitées dans plusieurs systèmes, à partir de différentes sources. Les gouvernements continuent à améliorer la qualité et la collecte des données pour garantir l'exactitude, la fiabilité et la cohérence de l'information. Même si tous les ensembles de données sont vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et les améliorations opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre. Ces cas sont indiqués, s'il y a lieu.

I. APERÇU POUR L'ENSEMBLE DU PAYS

1. La situation du marché du travail et l'économie

Canada – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	16 827 600	210 600 ⬇
Taux de chômage	8,3 %	1,7 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
59,6 % ⬆	13,5 % ⬇	26,9 % ⬇

Jeunes (15-24)	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
17,9 % ⬆	71,8 % ⬆	8,8 % ⬆

Ratio intervention-client

Ratio 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,64	0,08 ⬆

Interventions et dépenses Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	12,7 ⬆	18,6 ⬆
Dépenses	36,3 ⬆	7,7 ⬆

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative (%), 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	17,7	0,8 ⬇
Services d'aide à l'emploi	82,3	0,8 ⬆

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
568 130* ⬆	209 020 ⬇	18 389 ⬆

* Comprend 9 280 participants à l'Aide à la transition de carrière.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
1 950,0	500,0	2 450,0

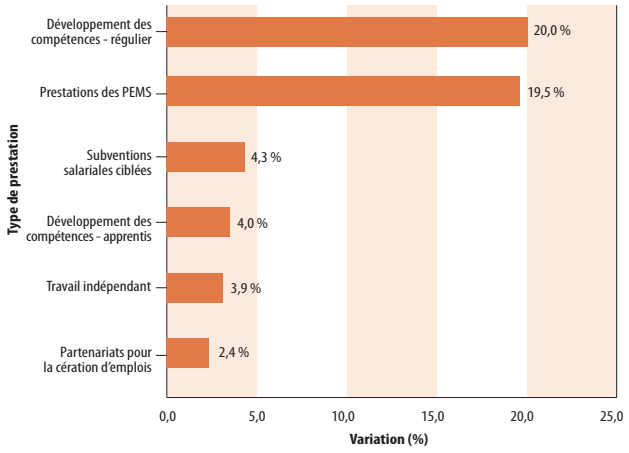
La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Durant les cinq premiers mois de la période de référence pour 2009-2010, le Canada était toujours aux prises avec les effets de la récession qui avait débuté à l'automne 2008. À l'automne 2009, l'économie canadienne commençait à montrer des signes de reprise. D'après Statistique Canada, la première baisse enregistrée au niveau des résultats et de l'emploi a été exceptionnellement rapide au cours de cette récession. Cependant, le recul n'a pas été plus prononcé que ceux observés au cours des deux récessions précédentes[4]. Le produit intérieur brut (PIB) a fléchi de 3,3 %[5] entre le troisième trimestre de 2008 et le second trimestre de 2009, tandis que l'emploi a régressé de 2,5 % (-427 900) entre octobre 2008 et juillet 2009. De façon générale, le taux de chômage se situait autour de 8,3 % en 2009-2010, comparativement à 6,6 % en 2008-2009. Au cours de l'exercice 2009-2010, il s'est élevé à 8,2 % en avril 2009, pour atteindre un sommet de 8,7 % en août 2009, après quoi il a reculé à 8,2 % à la fin de la période de référence. Le taux d'emploi, pour sa part, est demeuré plus faible, de 1,5 %, par rapport au sommet atteint en octobre 2008.

2. Intervention suite à la récession

Par l'entremise du Plan d'action économique du Canada (PAE), le gouvernement fédéral a injecté une somme additionnelle de 500 millions de dollars dans les programmes offerts en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, afin d'aider les travailleurs qui étaient touchés par la récession. Cet investissement correspondait à 20,4 % de toutes les ressources affectées aux EDMT, ce qui représentait un soutien accru important pour faire en sorte que les travailleurs soient des plus qualifiés[6]. Les fonds du PAE investis au titre des EDMT n'incluent pas la somme provenant du Fonds de transition et de formation stratégique prévu pour deux ans, qui a fourni un montant additionnel de 500 millions de dollars sur deux ans en complément des EDMT et des Ententes relatives au marché du travail qui étaient déjà en place[7].

Graphique 1
Variation moyenne de la durée des prestations comparativement aux niveaux antérieurs à la récession



Les provinces et territoires ont pu venir en aide à un plus grand nombre de Canadiens grâce à ces fonds supplémentaires. Le nombre total de clients qui ont eu accès aux PEMS a augmenté de 12,0 % pendant la période de référence, pour s'établir à 777 150 clients. Comparativement à 2007-2008, le nombre de clients servis au titre de la partie II de l'assurance-emploi s'est accru de 164 528 ou de 26,9 %. En 2009-2010, les clients de la partie II de l'assurance-emploi ont pris part à 1 276 639 interventions, une augmentation de 17,4 % sur douze mois et de 32,8 % par rapport à l'exercice 2007-2008.

L'apport financier de 500 millions de dollars par le biais du PAE, a permis aux provinces et aux territoires d'offrir des interventions plus longues et plus intensives (DC et counselling individuel) durant la récession. Le coût moyen de ces interventions par client était généralement plus élevé. En 2009-2010, les interventions liées aux programmes de prestations ont duré, en moyenne, 19,5 % plus longtemps ou 26 jours de plus que celles réalisées avant la récession (voir le graphique 1)[8]. À l'échelle nationale, la durée moyenne des inventions liées aux prestations

[4] La version en ligne de l'*Observateur économique canadien* de mai 2010, vol. 23, nº 5, 11-010-X au catalogue, rend compte du rythme accéléré de la récente récession. Sur Internet : **http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/11-010-x2010005-fra.htm**.
[5] Ce chiffre a été calculé à l'aide du tableau CANSIM 380-0002, en utilisant des dollars constants de 2002 ainsi que des données désaisonnalisées à des taux annuels.
[6] Le budget fédéral de 2009; **http://www.budget.gc.ca/2009/plan/bpc3a-fra.html**.
[7] Fonds de transition et de formation stratégique, Plan d'action économique du Canada; sur Internet : **http://www.actionplan.gc.ca/initiatives/fra/index.asp?mode=2&initiativeID=79**.
[8] Les moyennes par programme, établies avant la récession, ont été calculées à l'aide des données de 2007-2008.

a atteint un sommet inégalé en huit ans, avec 159 jours au lieu de 133 en 2007-2008. De façon plus précise, la durée moyenne d'une intervention liée au volet régulier du DC a atteint un point culminant avec 216 jours, ce qui représente 36 jours ou 20,0 % de plus qu'en 2007-2008. Le ratio intervention-client a également connu une hausse considérable, passant d'une moyenne de 1,57 intervention par client en 2008-2009 à 1,64 intervention en 2009-2010. Il s'agit de la première augmentation notable au cours des cinq dernières années.

En 2008-2009, les provinces et territoires ont réagi à la récession en intensifiant l'usage des services d'aide à l'emploi (SAE), afin de répondre aux demandes pressantes de la part des chômeurs récents. En 2009-2010, les administrations provinciales et territoriales ont prolongé la durée moyenne des prestations d'emploi. Elles ont aussi eu davantage recours au DC de façon à améliorer les compétences des travailleurs en chômage en prévision de la reprise économique. Ainsi, bien que la proportion des interventions liées aux prestations d'emploi et aux SAE soit demeurée stable en 2009-2010, les provinces et les territoires ont investi une plus grande part des fonds de leur EDMT (68,5 %) dans les prestations d'emploi, soit 5,1 points de pourcentage de plus qu'en 2008-2009.

En plus du soutien accordé en vertu de la partie II, on dénombrait 9 280 participants à l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC) en date du 31 mars 2010. Mise en place dans le cadre du PAE, cette initiative offre un soutien accru grâce à la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi, conjuguées à de la formation de plus longue durée.

RHDCC a également suivi de près les répercussions des PEMS au moyen de trois principaux indicateurs de rendement : le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont reçu des services; le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont trouvé un emploi à la suite d'une intervention; et le montant des prestations non versées au titre de la partie I en raison des retours au travail[9].

Grâce au financement accru du PAE, le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont reçu des services a augmenté de 19,2 %, pour s'établir à 463 158 participants. Le nombre de clients qui ont repris le travail à la suite d'une intervention a aussi augmenté, de 7,0 % (222 526), mais la proportion de clients qui sont retournés à la vie active est passée de 46,1 % avant la récession[10] à 39,2 % en 2009-2010. Malgré la morosité du marché du travail, la somme des prestations non versées, qui constituent des économies au Compte d'assurance-emploi, a augmenté pour une quatrième année consécutive (+45,8 %), se chiffrant à 1,54 milliard de dollars en 2009-2010. Le montant plus élevé des prestations non versées s'explique par le nombre accru de clients servis, la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi pendant la récession et la plus forte proportion de prestataires actifs ayant obtenu des services au titre de la partie II.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

En 2009-2010, RHDCC a :

- achevé le transfert aux provinces et aux territoires de l'entière responsabilité de la conception et de l'exécution des programmes liés aux PEMS[1];
- fourni des fonds supplémentaires par le biais du PAE afin de soutenir les Canadiens les plus touchés par le ralentissement économique, en affectant 500 millions de dollars au titre des EDMT et en soutenant les travailleurs de longue date grâce à l'initiative d'ATC;
- favorisé la collaboration entre les administrations fédérale, provinciales et territoriales en agissant à titre d'hôte conjoint lors d'un atelier qui s'est tenu en Nouvelle-Écosse en octobre 2009, en vue de donner aux gestionnaires l'occasion d'échanger sur les pratiques exemplaires en matière de programmes du marché du travail;
- offert une vitrine aux métiers spécialisés à l'occasion du Mondial des métiers, un concours qui s'est tenu à Calgary en 2009 et auquel ont pris part 848 concurrents et des milliers de délégués de partout dans le monde[2].

[1] L'annexe 3.1 renferme plus de détails à ce sujet.

[2] La section III de ce chapitre contient plus de détails sur les activités pancanadiennes.

[9] La section III du chapitre 5 comprend une analyse des répercussions des PEMS.

[10] Les données de 2007-2008 ont été utilisées pour décrire la période antérieure à la récession. De plus, l'indicateur des retours au travail a été établi en divisant le nombre total de clients qui ont réintégré la population active par le nombre total de prestataires actifs et d'anciens prestataires.

3. Profil des clients et participation

Trois types de clients prennent part aux PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. Dans l'ensemble, le changement dans la répartition des types de clients en 2009-2010 s'expliquait par la demande accrue en matière de services de la part des personnes qui touchaient des prestations régulières de l'assurance-emploi.

3.1 Prestataires actifs

Les prestataires actifs sont des clients dont la demande de prestations versées aux termes de la partie I de l'assurance-emploi est toujours active. Ces clients ont habituellement des liens plus forts avec le marché du travail, et ils sont aussi plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes qui ont été peu actives sur le marché de l'emploi.

Au cours de la période de référence, la proportion de clients actifs a augmenté, passant de 56,0 % en 2008-2009 à 59,6 % de tous les clients. En tout, 463 158 prestataires actifs ont pris part aux PEMS au cours de cette période, ce qui représente une hausse de 19,2 % par rapport à l'exercice précédent. Cette proportion témoigne du nombre accru de Canadiens qui ont touché des prestations régulières de l'assurance-emploi, ce qui a eu pour effet d'accroître le nombre de clients admissibles aux programmes d'emploi.

3.2 Anciens prestataires

Les anciens prestataires n'ont plus droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi, mais ils sont toujours admissibles aux prestations offertes au titre de la partie II[11]. Étant donné que ces prestataires peuvent recevoir une allocation de subsistance relevant de la partie II de l'assurance-emploi, le coût moyen d'une intervention liée aux programmes de prestations est souvent beaucoup plus élevé dans leur cas. En règle générale, comme la période de chômage des anciens prestataires dure plus longtemps que celle des prestataires actifs, ils bénéficient d'interventions plus longues au titre des prestations[12].

Bien que leur taux de participation aux PEMS ait augmenté pour une deuxième année consécutive (+17,5 %), le taux de participation chez les prestataires actifs représentait tout de même plus du double (+37,4 %) pour la même période. Ainsi, la proportion d'anciens prestataires par rapport à l'ensemble des clients a légèrement diminué pour une quatrième année consécutive, passant d'un sommet de 15,2 % en 2005-2006 à 13,5 % en 2009-2010.

3.3 Clients non assurés

Les clients non assurés sont des personnes qui n'ont pas de liens directs ou récents avec le marché du travail. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et les personnes qui ont déjà été des travailleurs autonomes. Bien que ces clients n'aient pas droit aux prestations d'emploi relevant de la partie II du régime, ils sont toutefois admissibles aux SAE.

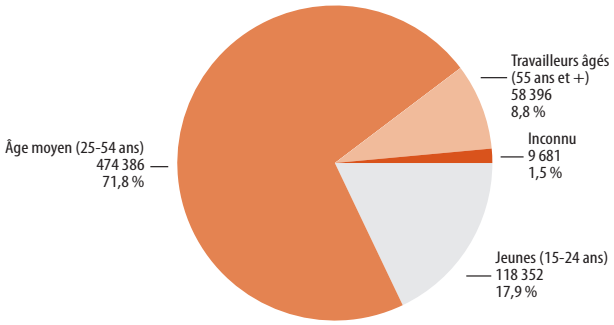
Tandis que le nombre global de clients servis a considérablement augmenté en 2009-2010, le nombre de clients non assurés qui ont eu accès aux PEMS est demeuré stable au cours de l'exercice, s'établissant à 209 020 participants. Ainsi, la proportion de clients non assurés représentait 26,9 % de l'ensemble des clients, en baisse par rapport aux 30,2 % de clients dénombrés au cours de la période de référence précédente.

3.4 Répartition selon l'âge[13]

La proportion de clients âgés de 45 ans et plus qui ont touché des prestations régulières a augmenté plus rapidement que celle des groupes plus jeunes au cours des cinq dernières années. En conséquence, on a pu observer une variation démographique parmi les clients de l'assurance-emploi qui ont profité des interventions relevant de la partie II du régime. Par rapport à tous les groupes d'âge, celui des 55 ans et plus s'est accru plus rapidement au cours des cinq dernières années, passant de 33 997 à 58 396 clients.

[11] Un ancien prestataire d'assurance-emploi est un Canadien dont la période de prestations a pris fin au cours des trois dernières années, ou qui est un parent ayant touché des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes.
[12] Cette moyenne a été calculée à l'aide des données administratives pour les périodes de référence allant de 2003-2004 à 2009-2010.
[13] La date de naissance n'est pas consignée pour les clients des services de groupe ni pour ceux du volet apprentis du Développement des compétences. En conséquence, les données sur les clients qui sont indiquées au graphique 2 ne correspondent pas au nombre total de clients indiqué à l'annexe 3.5.

Graphique 2
Répartition selon l'âge, 2009-2010



4. Analyse relative à la diversité

Pour veiller au respect des principes d'équité, RHDCC recueille des données sur la participation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées aux PEMS[14].

Femmes	Les femmes ont participé à 581 199 interventions en 2009-2010. Leur recours aux PEMS a légèrement décliné au cours des cinq dernières années, mais leur taux de participation (47,3 %) était supérieur à leur taux de représentation parmi les personnes en chômage (40,2 %)[15].
Personnes handicapées	En 2009-2010, les personnes handicapées ont participé à 58 611 interventions liées aux PEMS, soit 10,0 % de plus qu'en 2008-2009. Le gouvernement fédéral vient en aide aux personnes handicapées qui n'ont pas droit à l'assurance-emploi en vertu des Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) et du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI). Grâce aux fonds provenant du Trésor, 300 000 participants ont pu profiter de l'aide offerte par les provinces et les territoires à la faveur d'un investissement de 218 millions de dollars, et 5 500 autres personnes ont obtenu du soutien de la part du gouvernement fédéral dont la contribution se chiffrait à 30 millions de dollars.
Autochtones	Les Autochtones du Canada reçoivent une aide à l'emploi par l'intermédiaire des PEMS et du Programme relatif au marché du travail autochtone. Au titre des PEMS, les Autochtones ont participé à 70 051 interventions, soit 14,8 % de plus qu'en 2008-2009. Des 22 968 participants autochtones aux PEMS, 7 539 sont retournés sur le marché du travail à la suite de leur participation en 2009-2010. De plus, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) et le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones ont permis aux Autochtones du Canada de bénéficier de 69 964 interventions en 2009-2010. En 2010-2011, la SDRHA cédera sa place à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, qui continuera à offrir à cette clientèle des programmes et des services liés au marché du travail[16].
Membres des minorités visibles	Bien que le nombre total d'interventions offertes aux Canadiens ait considérablement augmenté au cours de la période de référence, le nombre d'interventions auxquelles ont participé les membres des minorités visibles est demeuré stable, avec 57 872 interventions. En conséquence, leur représentation relative par rapport aux personnes qui ont pris part aux PEMS a fléchi légèrement durant la même période. Toutefois, le recours aux prestations d'emploi a connu une hausse de 8,6 % chez les membres de ce groupe, essentiellement dans le programme de Développement des compétences.

5. Dépenses

Grâce à la contribution substantielle du PAE, les provinces et territoires ont dépensé 2,45 milliards de dollars au titre des programmes de l'assurance-emploi relevant de la partie II. Près des deux tiers des dépenses ont été consacrés aux prestations d'emploi versées aux Canadiens en chômage, ce qui témoigne de l'importance accrue attachée au soutien à long terme. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 447,4 millions de dollars, tandis que celles engagées au titre des SAE se sont accrues de 43,5 millions de dollars. Le gouvernement du Canada a aussi investi 163,7 millions de dollars dans les activités pancanadiennes[17].

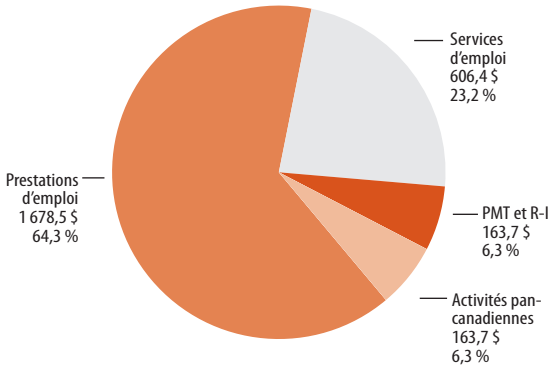
[14] Ces données, rassemblées à partir des déclarations volontaires des participants, proviennent de l'ensemble de données sur les participants. Par conséquent, les fluctuations observées d'une année à l'autre s'expliquent dans une certaine mesure par les changements dans le nombre de déclarations. Étant donné qu'une même personne peut participer à de multiples interventions, le nombre d'interventions réalisées est toujours supérieur au nombre de clients servis. Il est à noter que le nombre de participants correspond toujours au nombre d'interventions.

[15] Les données de référence relatives à la représentation des femmes sur le marché du travail ont été établies à l'aide des moyennes annuelles non désaisonnalisées pour l'exercice 2009-2010, lesquelles étaient fondées sur une année financière débutant en avril. Source : Statistique Canada, « Produits et services de l'Enquête sur la population active », tableau-087, Ottawa, en cours, n° 71-544-XIF au catalogue.

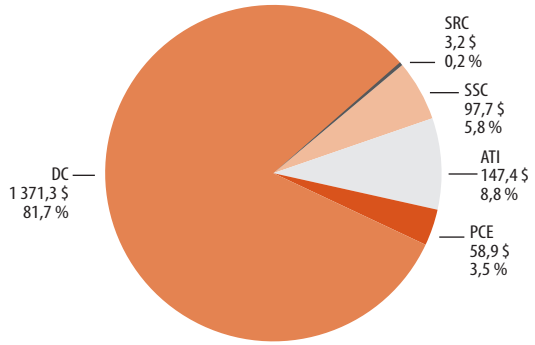
[16] Une analyse détaillée des mesures d'emploi offertes aux Canadiens autochtones est présentée à la section III du présent chapitre.

[17] La section III du présent chapitre renferme une description détaillée des activités pancanadiennes offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi. Les dépenses indiquées ici n'incluent pas le soutien des EDMT.

Graphique 3
Dépenses engagées au titre des PEMS, 2009-2010 (millions $)



Graphique 4
Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi en 2009-2010, selon l'intervention (millions $)



6. Prestations d'emploi[18]

Les prestations d'emploi impliquent généralement des interventions à long terme dont la durée va de plusieurs semaines à une année et au-delà. Ce type d'intervention comprend les volets régulier et apprentis du Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Suppléments de rémunération ciblés (SRC).

Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont accrues de 36,3 %, pour se chiffrer à 1,68 milliard de dollars. Ce soutien supplémentaire, octroyé par l'entremise du PAE, a permis d'offrir 24 915 interventions de plus liées aux prestations d'emploi, ce qui a porté le nombre d'interventions réalisées à 221 847. Il s'agit d'une hausse de 12,7 % sur 12 mois, qui se traduisait par 22,2 % d'interventions de plus qu'en 2007-2008[19]. Les prestations d'emploi comptaient pour 17,4 % de l'ensemble des interventions liées aux PEMS qui ont été réalisées en 2009-2010, en baisse par rapport à 18,1 % en 2008-2009. Le volet régulier du DC a connu une hausse marquée sur le plan du taux de participation (+28,1 %), tandis que l'ATI accusait une baisse de 8,0 % à ce chapitre. Le nombre d'interventions offertes dans au titre des SSC (+3,8 %), des SRC (-2,0%), du volet apprentis du DC (-0,5 %) et des PCE (0,0 %) est demeuré relativement stable.

6.1 Développement des compétences

Comme il a été annoncé dans le budget de 2009, RHDCC a offert davantage de formation durant la récession, dispensée par les provinces et territoires par le biais du régime d'assurance-emploi, de façon à permettre aux travailleurs d'avoir tous les outils en main pour prospérer à l'avenir[20]. Depuis longtemps, le DC est le programme comptant le plus grand nombre d'interventions offertes au titre des prestations d'emploi et dont les dépenses sont les plus élevées, une tendance qui s'est accentuée au cours de l'exercice 2009-2010.

En 2009-2010, les dépenses engagées au titre du DC ont connu une hausse importante (+43,5 %), pour se chiffrer à 1,37 milliard de dollars. La part de ce programme par rapport à l'ensemble des dépenses liées aux prestations d'emploi s'est accrue également, passant de 77,6 % en 2008-2009 à 81,7 %. De façon générale, le nombre d'interventions offertes dans le cadre du DC a augmenté de 15,9 %, pour s'établir à 184 302 interventions, lesquelles ont duré 31 jours de plus (ou 25,0 %) en moyenne par rapport à la période qui a précédé la récession. Les interventions du DC représentaient 83,1 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes en 2009-2010, en hausse par rapport à 80,7 % en 2008-2009. Le nombre d'interventions offertes dans le cadre du volet régulier du DC s'est accru de 28,1 %, pour s'établir à 116 760 interventions, alors que celui du

[18] Toutes les interventions liées au Supplément de retour au travail au Québec sont dorénavant inscrites au titre de la partie prévue pour les prestations des PEMS, ce qui a une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre.
[19] La période de référence 2007-2008 a servi de point de comparaison pour la période antérieure à la récession.
[20] Gouvernement du Canada, *Budget de 2009*, Gouvernement du Canada, Ottawa, le 27 janvier 2009, p. 98.

volet apprentis n'a presque pas changé, avec 67 542 interventions (-0,5 %). En 2009-2010, 9 280 personnes ont bénéficié d'un soutien accru à la formation, grâce à l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC).

Le programme Développement des compétences aide les participants à acquérir des compétences axées sur l'emploi, qu'il s'agisse de compétences de base ou avancées. Le programme leur offre ainsi une aide financière directe couvrant les coûts de leur formation. Il verse également des contributions aux provinces et aux territoires ou encore aux établissements de formation financés par les administrations provinciales ou territoriales, s'il y a lieu, pour couvrir d'autres coûts qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité. Les participants au volet régulier du DC peuvent recevoir une aide financière qui les aide à assumer leurs frais de subsistance de base et de scolarité, ainsi que d'autres frais supplémentaires liés à leur formation. Ceux qui participent aux interventions du volet apprentis du DC bénéficient d'un soutien du revenu pendant leur période de formation, essentiellement au titre de la partie I de l'assurance-emploi.

6.2 Subventions salariales ciblées

En 2009-2010, 16 000 interventions liées aux SSC ont été réalisées dans l'ensemble du pays, en hausse de 3,8 % par rapport à l'exercice précédent. Le taux de participation aux SSC s'est accru pour la première

LES PEMS DANS LES FAITS : DC

Au Nouveau-Brunswick, des jeunes de la région de Kent ont fait équipe avec Place aux compétences (PAC), un organisme sans but lucratif qui s'occupe d'aider les jeunes à risque. Depuis 2008, PAC incite les employeurs et d'autres intervenants communautaires à offrir à ces jeunes des occasions d'emploi et une expérience de travail. L'organisme encourage aussi les jeunes à retourner aux études ou à poursuivre des études postsecondaires. À ce jour, 67 des 140 participants ont repris le chemin du travail ou de des études.

À Kenora, en Ontario, un apprenti-menuisier nouvellement inscrit a pu entreprendre sa première année d'études dans les six mois qui ont suivi son inscription. Cet apprenti avait déjà de l'expérience et il était prêt pour l'école, sachant qu'il en sortirait avec de nouvelles compétences et qu'il pourrait solliciter de nouveaux contrats de travail. L'employeur de cet apprenti avait récemment terminé sa propre formation en apprentissage. Ayant réussi l'examen interprovincial dans son métier, a lancé une nouvelle entreprise qui lui a permis d'embaucher et d'inscrire l'apprenti en question.

D'autres cas de réussite sont affichés sur le site Web d'Emploi Ontario : **http://www.tcu.gov.on.ca/fre/secondcareer/successStories.html**.

Au Nunavut, un camp d'apprentissage a offert la possibilité d'explorer des carrières tout en suivant une formation axée sur les compétences. Plus de 40 candidats ont participé à cet événement, à l'issue duquel 18 personnes ont reçu une offre d'apprentissage auprès de la Quilliq Energy Corporation.

LES PEMS DANS LES FAITS : SSC

Dans le cadre du PAE, l'Île-du-Prince-Édouard a lancé le programme Employ PEI Community Internship en vue de réduire l'exode des jeunes qui sont instruits. Cette initiative offre aux nouveaux diplômés de niveau postsecondaire une expérience de travail enrichissante en complément de leurs études et de leur formation. Ce projet pilote a été bien accueilli par les employeurs, les organisations communautaires et les diplômés.

Le Manitoba a mis sur pied le projet pilote Industrial Workplace Apprenticeship Host, un partenariat établi entre le conseil sectoriel du Nord du Manitoba, des intervenants à l'échelle locale et la province. L'initiative a aidé la collectivité de Swan River, la compagnie Louisiana Pacific et les Premières nations situées à proximité à recruter et à conserver des travailleurs hautement qualifiés. Elle a attiré de nouveaux apprentis et a misé sur les compétences des compagnons d'apprentissage déjà en place, qui ont agi comme formateurs. Les partenaires ont appuyé des activités telles que l'évaluation des compétences essentielles, la formation en milieu de travail, ainsi que la formation dans les métiers et en apprentissage. Le Manitoba a versé des subventions salariales pour aider les participants admissibles à l'assurance-emploi à accumuler des heures d'apprentissage à titre d'électricien industriel ou de mécanicien de chantier.

fois en neuf ans. Malgré cette légère augmentation, la part des SSC dans l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi est demeurée relativement stable, passant de 7,8 % en 2008-2009 à 7,2 % en 2009-2010. Les interventions liées aux SSC ont duré, en moyenne, cinq jours de plus qu'au cours de la période qui a précédé la récession. Les dépenses qui leur ont été consacrées ont augmenté de 11,8 %, pour se chiffrer à 97,7 millions de dollars.

Le programme des SSC permet aux participants d'accroître leur expérience de travail en encourageant les employeurs à embaucher des chômeurs. Une aide financière est versée à l'employeur pour couvrir une partie du salaire des participants ainsi que d'autres dépenses liées à leur emploi.

6.3 Aide au travail indépendant

LES PEMS DANS LES FAITS : ATI

À Hamilton, en Ontario, BizSmartz est un programme d'ATI qui aide des personnes qualifiées et admissibles à lancer et à gérer une entreprise. En 2009-2010, les cas suivants figuraient au nombre de ses réussites.

- Un participant a ouvert un hôpital vétérinaire après avoir terminé son programme en septembre 2010. L'entreprise a embauché un employé à temps plein et trois employés à temps partiel.
- Un autre participant a soumis un plan en vue d'ouvrir une boulangerie à domicile qui produirait des conserves et des produits de boulangerie-pâtisserie à partir des produits locaux. Un article publié dans le journal local a suscité une grande demande.
- Un client dont la nouvelle entreprise consistait à photographier des nouveau-nés, a fait l'objet d'un article dans le *Globe and Mail* le 21 décembre 2010. **http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/your-business/grow/new-product-development/photographer-captures-niche-with-newborns/article1845817/**

En Colombie-Britannique, des chômeurs des basses-terres continentales qui souhaitaient devenir entrepreneurs, reçoivent du soutien de la part du Collège Douglas depuis novembre 2008. Au cours des 14 dernières années, ce collège a lancé avec succès plus de 2 800 entreprises grâce aux programmes financés par le gouvernement. Ces programmes axés sur le client offrent des ateliers portant sur l'entreprise, du counselling et un soutien de revenu à 120 nouveaux participants à chaque période de 24 mois.

Le nombre de participants à l'ATI a décliné de 8,0 %, pour s'établir à 9 554 en 2009-2010. En tenant compte de la diminution de cette année, le nombre d'interventions liées à l'ATI affiche une baisse de 25,6 % par rapport au sommet atteint en 2003-2004. L'ATI comptait pour 4,3 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi en 2009-2010, en baisse par rapport à 5,3 % l'an dernier. Cependant, les interventions liées à ce programme ont duré sept jours de plus, en moyenne, comparativement à 2007-2008. Les dépenses à ce chapitre ont aussi augmenté, de 8,8 % sur 12 mois, pour s'établir à 147,4 millions de dollars.

L'ATI permet aux participants de créer leur propre emploi en lançant une entreprise ou en devenant des travailleurs autonomes. Cette mesure offre un soutien financier qui permet aux participants de couvrir leurs frais de subsistance de base et d'autres dépenses personnelles pendant qu'ils élaborent et mettent en œuvre leur plan d'affaires. Elle permet aussi de payer des coordonnateurs qui s'assurent que les participants peuvent obtenir des conseils et des avis d'experts sur la planification d'entreprise.

6.4 Partenariats pour la création d'emplois

En 2009-2010, 5 277 personnes ont profité des PCE. Le nombre de participants au PCE a décliné de 48,5 % depuis le sommet atteint en 2003-2004. Pour une sixième année consécutive, la part des PCE a diminué par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi. Elle s'est donc établie à 2,4 %, en baisse comparativement aux 5,6 % enregistrés en 2003-2004. Les interventions liées aux PCE comptaient quatre jours de plus, en moyenne, par rapport à 2007-2008. Les dépenses à ce chapitre étaient beaucoup plus élevées, se chiffrant à 58,9 millions de dollars, comparativement à 49,3 millions de dollars en 2008-2009.

Les PCE donnent aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera vers un emploi régulier. Des fonds sont alloués à des projets de durée limitée qui offrent la possibilité d'acquérir une expérience de travail. Ces occasions d'emploi étant souvent offertes par l'intermédiaire de projets locaux dans les secteurs public et à but non lucratif, les PCE soutiennent également la collectivité et l'économie locale.

LES PEMS DANS LES FAITS : PCE

À Sudbury, en Ontario, les fonds des PCE ont permis à six participants d'acquérir de l'expérience dans le domaine de la construction en travaillant sous la direction d'un menuisier chevronné. Les participants ont aidé à construire le principal édifice du refuge faunique Wild at Heart, caractérisé par une technologie verte. Le projet profite à la collectivité, car le refuge dispense des soins et des services de réadaptation aux animaux sauvages qui ont été blessés dans la région de Sudbury. Le refuge offre aussi un programme d'éducation aux enfants d'âge scolaire et à la communauté, ainsi qu'une aire consacrée aux études post-secondaires.

Un projet mis sur pied à l'aide des PCE à Quesnel, en Colombie-Britannique, a offert une expérience de travail à au moins trois adjoints prometteurs en recherche administrative. Cette initiative a permis d'élaborer et de mettre en œuvre trois projets communautaires dans les domaines de la diversification agricole, de l'énergie et des ressources ainsi que de l'amélioration des affaires, par l'intermédiaire de la Quesnel Community and Economic Development Corporation. Ces projets, qui se sont déroulés de janvier à décembre 2009, ont offert à sept participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail dans le cadre des projets de recherche, et ils ont donné lieu à quatre possibilités d'emploi à temps plein.

6.5 Suppléments de rémunération ciblés

Les interventions liées aux SRC encouragent les participants à accepter un emploi en leur offrant des incitatifs financiers. Le Québec est la seule province à offrir une mesure semblable, soit le Supplément de retour au travail (SRT), pour aider les participants à couvrir les dépenses qu'entraîne un retour à la vie active (p. ex., coûts des nouveaux outils, du matériel de bureau, des vêtements). Les SRC sont venus en aide à 6 174 participants en 2009-2010, ce qui constitue un recul de 2,0 % par rapport à l'exercice précédent. En 2009-2010, le total des dépenses engagées au titre de cette mesure au Québec a relativement peu changé, s'établissant à 3,2 millions de dollars.

7. Mesures de soutien

Les mesures de soutien, prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, englobent les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) ainsi que les initiatives de Recherche et Innovation (R et I). En vertu des EDMT, les provinces et les territoires sont chargés de l'exécution de ces mesures à l'échelon local et régional. Les sections II et III du présent rapport rendent compte des initiatives liées aux PMT et à la R et I qui ont été réalisées à l'échelle régionale et pancanadienne.

7.1 Services d'aide à l'emploi

Le total des dépenses au titre des SAE a augmenté de 7,7 %, pour s'établir à 606,4 millions de dollars en 2009-2010. Le nombre d'interventions offertes s'est considérablement accru, avec 1 033 557 interventions, une augmentation de 18,6 % sur 12 mois. Cette hausse découle de la montée soudaine des interventions de courte durée visant à soutenir les clients qui ont été touchés au début de la récession de 2008-2009. Par rapport à la période qui a précédé la récession (2007-2008), les provinces et territoires ont offert un plus grand nombre d'interventions liées aux SAE (+35,9 %) en 2009-2010.

Les Canadiens en chômage qui ont besoin d'aide pour se joindre à la population active ou réintégrer le marché du travail peuvent avoir recours aux SAE. Les provinces et les territoires conçoivent et mettent en œuvre les programmes de SAE suivants pour aider les sans emploi dans leur secteur de compétence respectif : services d'emploi, services de groupe et counselling individuel.

7.1.1 Services d'emploi

En 2009-2010, les provinces et territoires ont offert 622 944 interventions liées aux services d'emploi. Il s'agit d'une augmentation de 21,6 % par rapport à l'exercice précédent. Les services d'emploi comptaient pour 60,3 % de l'ensemble des interventions liées aux SAE.

LES PEMS DANS LES FAITS : SAE

La province de la Nouvelle-Écosse a financé l'initiative Women Unlimited, afin de fournir un soutien aux chômeuses intéressées par les emplois dans un corps de métier ou dans le domaine technologique dans la municipalité régionale de Halifax, à Lunenburg et dans le Queens County. Ce projet était offert sur les campus du Nova Scotia Community College situés à Halifax, Dartmouth et Bridgewater. Il comportait des modules de formation en classe portant sur les divers métiers et technologies, assortis d'une expérience en milieu de travail. Celle-ci avait pour but de donner aux participantes l'occasion d'expérimenter un emploi qui les intéressait. Women Unlimited vise à briser les obstacles systémiques auxquels les femmes sont confrontées, et à faciliter leur intégration dans les programmes de formation dans les métiers et les technologies ainsi que dans les milieux de travail.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le K'asho Got'ine Charter Community Council, à Fort Good Hope, a obtenu du financement des PEMS pour l'embauche d'un agent d'emploi. Cette personne aide les résidents en établissant des priorités, en répondant à leurs besoins, en intervenant et en travaillant en partenariat avec les dirigeants communautaires et les organisations. L'agent travaille auprès de divers groupes de clients et il organise des ateliers axés sur l'employabilité et l'autonomie. Il demeure en contact permanent avec des employeurs de la localité et de la région méridionale pour appuyer les résidents de Fort Good Hope dans leurs recherches d'emploi.

Les interventions liées aux services d'emploi comprennent une gamme de services qui aident les participants à se préparer à joindre les rangs ou à réintégrer 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 confrontés à de multiples obstacles à l'emploi. Les services d'emploi peuvent être combinés à d'autres programmes des PEMS auxquels les clients sont admissibles.

7.1.2 Services de groupe

Après avoir connu une baisse pendant quatre années consécutives, le nombre d'interventions réalisées au titre des services de groupe s'est accru de 16,6 % en 2009-2010, pour s'établir à 47 314 interventions. La part des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions liées aux SAE est demeurée stable, à 4,6 %.

Les interventions liées aux services de groupe sont axées sur la recherche d'emploi à court terme et sur les activités de retour au travail. Bien que les clients qui présentent une nouvelle demande d'assurance-emploi soient normalement plus enclins à utiliser ces services, tous les types de clients peuvent y avoir accès.

7.1.3 Counselling individuel

Le nombre d'interventions liées au counselling individuel a connu une hausse de 14,0 %, pour s'établir à 363 299 interventions. Au cours des cinq dernières années, ce type d'intervention a augmenté considérablement (+107,5 %). Leur proportion par rapport à l'ensemble des interventions liées aux SAE s'est accrue également. En 2009-2010, le counselling individuel représentait 35,2 % de toutes les interventions liées aux SAE, en hausse par rapport à 22,4 % en 2004-2005.

Le counselling individuel permet de résoudre des problèmes de nature plus complexe dans le cadre du processus de gestion des cas, et peut comporter une série de séances approfondies, notamment lorsque les clients font face à de multiples obstacles à l'emploi.

7.2 Partenariats du marché du travail

Les PMT constituent une mesure de soutien qui permet aux employeurs, aux associations d'employeurs et d'employés, aux groupes communautaires et aux collectivités de collaborer afin d'élaborer ou de mettre en œuvre des stratégies pour favoriser l'adaptation de la main-d'œuvre et pour répondre aux besoins en matière de ressources humaines. En 2009-2010, les provinces et les territoires ont dépensé une somme de 161,9 millions de dollars au titre des PMT.

7.3 Recherche et Innovation

Les initiatives de R et I visent à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail, à réintégrer la population active ou à conserver un emploi, et à devenir des éléments productifs sur le marché du travail. En 2009-2010, les provinces et les territoires ont investi 1,8 million de dollars dans les initiatives de R et I.

II. ACTIVITÉS PROVINCIALES ET TERRITORIALES LIÉES AUX PEMS

Afin de relever les défis propres à leur marché du travail, les provinces et territoires offrent des programmes d'emploi par le biais de leurs ententes respectives, négociées avec le gouvernement du Canada. En 2009-2010, des Ententes de transfert sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été établies à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et au Yukon. Par conséquent, les provinces et territoires conçoivent et exécutent dorénavant presque tous les programmes d'emploi financés par le régime, à l'exception des activités pancanadiennes décrites à la section III de ce chapitre. Les provinces et territoires reçoivent du financement en vue d'offrir leurs propres programmes semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

Cette section présente une analyse des programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts dans chaque administration en 2009-2010, en établissant des liens entre les tendances relatives aux dépenses et aux interventions et les priorités en matière de programme ainsi que les mesures prises selon la situation du marché du travail local.

Les répercussions du ralentissement économique à l'échelle mondiale ne se sont pas fait sentir de la même manière dans les marchés du travail sur l'ensemble du pays, tant sur le plan du synchronisme qu'au niveau de la gravité. Un certain nombre de provinces et de territoires ont connu des pertes importantes au chapitre de l'emploi ainsi qu'une montée de leur taux de chômage, alors que d'autres n'affichaient qu'une baisse modérée. Quelques administrations se sont sorties de la récession relativement indemnes. Malgré tout, certaines régions et/ou certains secteurs d'activité ont connu des faiblesses dans la plupart des provinces et des territoires, ce qui a eu pour effet de modifier la demande de programmes semblables aux PEMS.

Pour réagir à ces changements, les provinces et les territoires ont modifié les projets et les priorités énoncés dans le plan annuel 2009-2010 de leur EDMT respective, pour tenir compte de l'évolution des besoins de leurs clients. Cette année, de nombreux clients ont connu une période de chômage pour la première fois, et plusieurs ont été incapables de réintégrer rapidement le marché du travail malgré leur participation à une intervention des Services d'aide à l'emploi (SAE). Cette situation s'explique par le fait que les possibilités d'emploi étaient restreintes. Certains clients ont vu là une occasion d'améliorer leur employabilité en rehaussant leurs compétences ou en en acquérant de nouvelles. De façon générale, ces personnes ont eu recours à une série de programmes, allant d'une intervention des SAE jusqu'à l'achèvement d'un programme de formation axée sur les compétences. Ainsi, plusieurs administrations ont connu une montée en flèche du nombre d'interventions réalisées et du montant des dépenses. Afin de répondre à la demande accrue en matière de programmes d'emploi, les provinces et les territoires ont utilisé les fonds prévus dans le Plan d'action économique (PAE) du gouvernement du Canada, dont il a été question à la section I de ce chapitre[21].

Parallèlement, les provinces et les territoires étaient conscients qu'une reprise économique ferait de nouveau ressortir le besoin de s'attaquer aux pénuries de compétences et de travailleurs,

[21] Les fonds provenant du PAE, ainsi que le nombre de clients ayant participé à l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC), sont indiqués dans le sommaire des activités de chaque administration.

attribuables tout autant aux nouvelles exigences sur le plan des compétences qu'à l'évolution démographique au pays. Pour cette raison, la participation optimale sur le marché du travail était au nombre de leurs priorités, afin de pourvoir des postes, de répondre à la demande de travailleurs qualifiés et d'appuyer les personnes qui ne possédaient pas les compétences requises pour soutenir la concurrence dans une économie moderne. La recrudescence de la formation axée sur les compétences dans la plupart des administrations témoigne de l'importance accordée à cette priorité.

NOTES À L'INTENTION DES LECTEURS

- Cette année, pour la première fois, les données et les résultats d'analyse présentés à la section II englobent les autres mesures de soutien (PMT ainsi que R et I).
- Les données et les résultats d'analyse sont présentés en fonction des catégories d'intervention habituelles des PEMS, mais les administrations ayant conclu un accord de transfert peuvent offrir des programmes semblables qui portent un autre nom. Ces autres appellations, ainsi que les catégories d'intervention correspondant aux PEMS, sont précisées dans le sommaire de chaque administration.
- Les comparaisons entre les administrations peuvent être trompeuses en raison des différences entre les programmes offerts et entre les conditions qui prévalent dans les différents marchés du travail. Les données administratives que renferme cette section concernant les PEMS, ne couvrent pas les activités pancanadiennes.
- Les données relatives au marché du travail dans les provinces et territoires sont tirées de l'Enquête sur la population active, réalisée par Statistique Canada. Les données pour le Canada et les provinces correspondent aux moyennes établies pour l'exercice, calculées au moyen de données non corrigées. Les données mensuelles sont des données désaisonnalisées. Pour ce qui est des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut, les données ont été établies à partir de quatre points de données de la moyenne mobile sur trois mois. Dans les analyses portant sur les tendances au niveau de l'emploi selon l'industrie, les titres normalisés des industries sont ceux du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

1. Terre-Neuve-et-Labrador

Terre-Neuve-et-Labrador – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	213 200	3 600 ↓
Taux de chômage	15,6 %	1,6 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
71,3 % ↓	16,5 % ↑	12,2 % ↓
(15-24) Jeunes	**(25-54) Âge moyen**	**(55+) Travailleurs âgés**
24,4 % ↓	65,8 % ↑	8,1 % ↑

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,50	0,04 ↑

Interventions et dépenses
Écart en % 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	20,1 % ↑	9,4 % ↑
Dépenses	14,2 % ↑	1,8 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	40,0 %	2,2 ↑
Mesures de soutien : PEMS	60,0 %	2,2 ↓

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
16 580* ↑	2 302 ↓	196 ↓

* Comprend 90 participants à l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC).

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
133 352	14 652	148 004

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La situation du marché du travail s'est affaiblie à Terre-Neuve-et-Labrador en 2009-2010, sous l'effet de la récession dans les secteurs de la foresterie, de la pêche et de l'exploitation minière. L'emploi dans la province a chuté de 1,7 % pour atteindre son niveau le plus bas en quatre ans, avec 213 200 travailleurs. Le volet services de l'économie est demeuré relativement stable, les pertes étant concentrées dans les industries productrices de biens, surtout celle de la fabrication (-13,5 %) et celle de la foresterie, de la pêche, de l'exploitation minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (-7,0 %). Les effets de la récession ont surtout été ressentis dans les régions rurales de la province, qui dépendent lourdement de ces industries primaires. La partie centrale de la province a notamment été durement touchée par la fermeture définitive d'une usine de papier qui était l'un des grands employeurs de la région. Tandis que l'emploi a décliné, la population active de la province n'a presque pas changé, de sorte que le chômage a augmenté. En conséquence, le taux de chômage annuel moyen de la province a grimpé de 14,0 % en 2008-2009 à 15,6 %, un sommet jamais atteint en six ans.

Le plan annuel 2009-2010 de l'EDMT de Terre-Neuve-et-Labrador a défini cinq grandes priorités du marché du travail : accroître la participation à la vie active des groupes sous-représentés; minimiser les répercussions des pénuries de travailleurs; poursuivre le développement d'une main-d'œuvre qualifiée; répondre aux besoins d'adaptation de l'industrie; et accroître la capacité du regroupement des employeurs à planifier leurs ressources humaines. Ces priorités traduisaient le point de vue de la province selon lequel elle était bien positionnée pour développer son économie, créer de l'emploi, et résister aux effets de la récession, à la lumière de la forte croissance du marché du travail qui l'a précédée.

À Terre-Neuve-et-Labrador, l'année 2009-2010 a été une année de transition en ce qui a trait aux PEMS. Avec la signature de l'EDMT Canada–Terre-Neuve-et-Labrador, la province assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de l'application des mesures actives d'emploi, depuis le 2 novembre 2009. C'est pourquoi les activités des PEMS en 2009-2010 correspondent aux interventions offertes par RHDCC/Service Canada ainsi que par la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

Terre-Neuve-et-Labrador Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales de Terre-Neuve-et-Labrador
ATI	Prestations pour travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador
PCE	Partenariats pour la création d'emplois de Terre-Neuve-et-Labrador
DC	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi de Terre-Neuve-et-Labrador
PMT	Partenariats du marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador

Par l'entremise du PAE, le gouvernement du Canada a investi 14,7 millions de dollars pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts à Terre-Neuve-et-Labrador en 2009-2010, au titre de l'EDMT de la province. Ce financement supplémentaire a permis à un plus grand nombre de Terre-Neuviens et de Labradoriens de mettre leurs compétences à niveau, d'envisager de nouvelles occasions d'affaires et d'assurer la survie de leur collectivité durant la période de récession. Les dépenses au titre des programmes semblables aux PEMS ont atteint un total de 147,7 millions de dollars, soit une augmentation de 12,2 % par rapport aux 131,7 millions de dollars déboursés l'année précédente. En tout, 18 882 clients ont participé à ces programmes, une augmentation de 10,5 % en un an. Le nombre d'interventions réalisées est passé à 28 266, ce qui représente une hausse de 13,5%. Cette augmentation plus rapide au niveau des interventions est due au fait qu'un nombre accru de clients ont participé à plusieurs interventions, comparativement à l'exercice précédent. Dans un marché du travail en expansion offrant davantage d'occasions d'emploi, les clients prêts à l'emploi peuvent n'avoir besoin que d'une intervention à court terme pour réintégrer le marché du travail. En période de récession, toutefois, les clients sont plus nombreux à participer à de multiples interventions pour arriver à trouver de l'emploi, étant donné le manque d'offres immédiates.

1.1 Prestations d'emploi

Terre-Neuve-et-Labrador a offert 11 307 interventions liées aux prestations d'emploi, soit une augmentation de 20,1 %. Tous les types de prestations d'emploi ont enregistré une hausse du nombre d'interventions offertes. L'ATI affichait la plus forte hausse à cet égard (+49,7 %), suivie des PCE (+33,7 %). L'intérêt envers l'ATI tend à augmenter en période de récession, alors que le manque d'offres d'emploi incite un plus grand nombre de chômeurs à envisager de créer leur propre emploi. Une augmentation marquée des interventions liées aux PCE est également courante en période de récession, surtout en région rurale, où les travailleurs sont davantage portés à compter sur les PCE pour soutenir leurs revenus et rester dans leur collectivité jusqu'à ce que la situation économique s'améliore ou que les opérations saisonnières reprennent. Pour bon nombre de ces travailleurs, il n'est pas envisageable de se recycler ou de déménager pour trouver un nouvel emploi, surtout quand on considère le nombre limité d'emplois offerts et les investissements importants qu'ils ont faits dans leur collectivité. Dans le cas des travailleurs âgés, le peu de temps qu'il leur reste à passer dans la population active est un autre facteur important à prendre en considération.

On a aussi observé des augmentations marquées pour ce qui est des volets apprentis et régulier du DC (+20,4 % et +15,1 %, respectivement) et des SSC (+4,8 %). Malgré les hausses importantes de l'ATI et des PCE, le DC a continué à représenter plus des deux tiers des interventions liées aux prestations d'emploi. Cela témoigne de l'engagement continu de la province à former la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour répondre aux demandes actuelles et futures, et plus particulièrement à celles qui sont liées aux grands chantiers comme le projet pétrolier Hebron. Les clients qui ont participé à l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC) comptaient pour 90 des 5 410 interventions réalisées dans le cadre du volet régulier du DC cette année. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté moins rapidement que le nombre d'interventions, grimpant de 14,2 %, pour passer de 111,1 millions de dollars en 2008-2009 à 127,0 millions de dollars cette année. Ce rythme plus lent s'explique par le fait que plus de la

moitié de l'augmentation des interventions est liée à des prestations moins coûteuses, comme celles du volet apprentis du DC et des PCE.

1.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées aux SAE ont augmenté de 9,4 %, pour s'établir à 16 959. À Terre-Neuve-et-Labrador, l'aide à l'emploi est fournie essentiellement dans le cadre d'interventions en counselling individuel. Le nombre de ces interventions a augmenté pour une troisième année consécutive, avec 16 896 interventions, ce qui représente une augmentation de 11,3 %. Les dépenses ont connu une légère hausse de 1,8 %, pour se chiffrer à 17,5 millions de dollars.

1.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Les dépenses totales de Terre-Neuve-et-Labrador au chapitre des PMT ont atteint 3,3 millions de dollars, une baisse de 2,0 % par rapport à 2008-2009. Les fonds des PMT font servi à financer des initiatives d'emploi destinées à accroître la capacité des employeurs de planifier leurs ressources humaines, à minimiser les répercussions des pénuries de travailleurs et à former une main-d'œuvre qualifiée. À titre d'exemple, les fonds des PMT ont appuyé la nouvelle initiative Try the Trades mise sur pied par la Canadian Home Builders' Association. Il s'agit d'un programme de mentorat dirigé par l'employeur, qui vise à attirer les travailleurs vers les emplois dans les métiers de la construction résidentielle. D'autres fonds des PMT ont aidé des initiatives lancées par Women in Resource Development, qui encouragent les femmes à envisager davantage les activités non traditionnelles.

2. Île-du-Prince-Édouard

Île-du-Prince-Édouard – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	69 500	400 ⬆
Taux de chômage	11,4 %	0,0 –

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
66,6 % ⬆	11,9 % ⬆	21,5 % ⬇
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
25,3 % ⬆	66,6 % ⬆	7,3 % ⬇

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,47	0,10 ⬆

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	7,3 % ⬆	10,9 % ⬇
Dépenses	21,2 % ⬆	2,6 % ⬆

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	40,6 %	4,5 ⬆
Mesures de soutien : PEMS	59,4 %	4,5 ⬇

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
3 227* ⬇	885 ⬇	71 ⬇

* Comprend 80 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
27 163	3 731	30 894

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

L'économie de l'Île-du-Prince-Édouard a été relativement protégée de la récession et les conditions annuelles moyennes du marché du travail sont demeurées généralement stables cette année. L'emploi a augmenté de moins de 1,0 %; un gain modeste dans les industries de services a compensé une perte un peu plus faible dans le secteur de la production des biens de l'économie. La main-d'œuvre a également augmenté faiblement, et le taux de chômage est resté stable, à 11,4 %.

Le plan 2009-2010 de l'EDMT de l'Île-du-Prince-Édouard s'appuyait toujours sur la stratégie *Island Prosperity: A Focus for Change*, lancée en 2008-2009. Cette stratégie quinquennale, qui investira 200 millions de dollars, vise à favoriser l'innovation dans les secteurs fondés sur le savoir au moyen d'investissements dans le marché du travail et dans le développement d'entreprises et d'infrastructures. Cette stratégie, qui tient compte du fait que le marché du travail de l'avenir sera caractérisé par des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, cherche à lier plus étroitement innovation et savoir en vue de créer une économie productive et concurrentielle et une main-d'œuvre qualifiée. À cette fin, l'Île-du-Prince-Édouard prévoyait offrir des programmes d'emploi pour faire en sorte que sa population soit bien outillée pour participer au marché du travail, s'attachant tout particulièrement aux quatre secteurs d'innovation définis dans sa stratégie *Island Prosperity*, soit les biosciences, les technologies de l'information, l'aérospatial et les énergies renouvelables.

À l'Île-du-Prince-Édouard, l'année 2009-2010 a marqué une transition dans l'administration des PEMS. Avec la signature de l'EDMT Canada–Île-du-Prince-Édouard, la province assume depuis le 5 octobre 2009 l'entière responsabilité de l'élaboration et de l'exécution des mesures actives d'emploi. C'est pourquoi les activités liées aux PEMS en 2009-2010 correspondent à celles qu'ont menées RHDCC/Service Canada ainsi que la province de l'Île-du-Prince-Édouard.

Île-du-Prince-Édouard Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Mesure d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard
ATI	Aide au travail indépendant à l'Île-du-Prince-Édouard
PCE	Expérience de travail à l'Île-du-Prince-Édouard
DC	Formation à l'Île-du-Prince-Édouard – individuelle Formation à l'Île-du-Prince-Édouard – apprentis
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

Par le biais de son PAE, le gouvernement du Canada a investi 3,7 millions de dollars pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts à l'Île-du-Prince-Édouard au titre de l'EDMT de la province. Les dépenses totales consenties en 2009-2010 ont atteint 30,9 millions de dollars, une hausse de 14,7 % par rapport aux 26,9 millions de dollars déboursés l'année précédente. Même si les dépenses étaient plus élevées, le nombre de participants aux PEMS a chuté de 11,0 % (-507), pour se chiffrer à 4 112. Ces clients ont participé à 6 063 interventions. Il s'agit du nombre le plus bas en quatre ans, inférieur de 4,3 % au nombre d'interventions offertes en 2008-2009.

2.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a augmenté de 7,3 % à l'Île-du-Prince-Édouard, pour s'établir à 2 459 interventions. Les SSC, renversant la tendance observée depuis plusieurs années, ont augmenté de 83,6 %, pour atteindre 202 interventions. Une grande partie de cette augmentation tient à une nouvelle initiative portant sur des stages auprès de partenaires de la collectivité. Les PCE, qui jouaient un rôle important dans le nouveau Plan de développement rural adopté par la province, ont augmenté de 39,1 %. Il s'agit de la quatrième année consécutive d'augmentation pour ce type de prestation. L'ATI affichait également une hausse de 33,6 % sur 12 mois, tandis que les volets apprentis et

régulier du DC accusaient une baisse (-5,1 % et -1,9 %, respectivement). Les participants à l'initiative ATC représentaient 80 des 1 445 interventions réalisées dans le cadre du volet régulier du DC en 2009-2010. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté nettement plus vite que les interventions, en grimpant de 21,2 %, pour passer de 20,1 millions de dollars en 2008-2009 à 24,3 millions de dollars.

2.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées aux SAE ont baissé de 10,9 %, pour atteindre leur plus bas niveau en trois ans, soit 3 604 interventions. Les services d'emploi ont chuté de 37,0 % avec 1 378 interventions. Parallèlement, le ralentissement de l'économie a entraîné une plus grande demande de services d'orientation de carrière, de sorte que les interventions en counselling individuel ont augmenté de 19,7 %, pour s'établir à 2 226 interventions. Les dépenses totales engagées au titre des SAE ont augmenté de 2,6 % sur 12 mois, passant de 4,8 millions de dollars en 2008-2009 à 4,9 millions de dollars.

2.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Les dépenses totales au titre des PMT ont chuté de 20,6 %, pour se chiffrer à 1,6 million de dollars. L'Île-du-Prince-Édouard a eu recours aux PMT pour recueillir de l'information sur le marché du travail, en encourager l'emploi dans le perfectionnement du marché du travail, et faciliter la planification de la main-d'œuvre et son adaptation au marché du travail. La province favorise la participation des industries et des collectivités pour cerner les enjeux touchant le marché du travail et y répondre, et elle a apporté de l'aide à divers conseils sectoriels dans l'ensemble de la province.

3. Nouvelle-Écosse

Nouvelle-Écosse – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	451 000	1 500 ↓
Taux de chômage	9,2 %	1,2 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
62,5 % ↑	16,3 % ↑	21,1 % ↓
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
20,7 % ↓	69,8 % ↑	7,8 % ↑

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,99	0,03 ↑

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	17,4 % ↑	17,7 % ↑
Dépenses	33,5 % ↑	3,3 % ↓

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010	
Prestations d'emploi	16,8 %	0,0	–
Mesures de soutien : PEMS	83,2 %	0,0	–

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
15 531* ↑	4 155 ↑	318 ↓

* Comprend 260 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
81 250	16 760	98 010

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Le marché du travail s'est légèrement affaibli en Nouvelle-Écosse en 2009-2010. Les chiffres annuels moyens n'ont presque pas changé au niveau de l'emploi. Les industries productrices de biens ont subi des pertes importantes, particulièrement celle de la fabrication (-16,3 % ou -6 200). Parallèlement, le volet services de l'économie a connu une légère hausse, et plus particulièrement les services d'éducation (+9,2 % ou +3 200). Si l'emploi est resté relativement stable, la population active de la province a, quant à elle, légèrement augmenté. Ces deux tendances ont entraîné une augmentation du chômage, dont le taux est passé de 8,0 % à 9,2 %, un sommet inégalé en six ans.

Tout en tenant compte de cette conjoncture défavorable, le plan 2009-2010 de l'EDMT de la Nouvelle-Écosse a établi que les niveaux prévus d'investissements gouvernementaux dans les infrastructures pouvaient mener à d'importantes offres d'emploi dans les professions reliées à la construction, y compris dans les métiers et la gestion de projets. Au nombre de ses priorités pour 2009-2010, la Nouvelle-Écosse entendait se pencher sur les enjeux du marché du travail découlant de la récession; mettre au point des moyens structurés afin d'aider les personnes à passer du chômage à une pleine participation à la population active; fournir des occasions à court terme pour permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences transférables; et soutenir le développement des compétences à long terme pour la population active de la province.

En Nouvelle-Écosse, l'année 2009-2010 en a été une de transition pour ce qui est de la prestation des PEMS. Avec la signature de l'EDMT entre le Canada et la province, cette dernière assume, depuis le 1er juillet 2009, l'entière responsabilité de l'élaboration et de l'exécution des mesures actives d'emploi. En conséquence, les activités de 2009-2010 au chapitre des PEMS correspondent aux interventions réalisées par RHDCC/Service Canada ainsi que par la province.

Nouvelle-Écosse Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées de la Nouvelle-Écosse
ATI	Prestations pour le travail autonome en Nouvelle-Écosse
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse
DC	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse

En 2009-2010, le gouvernement du Canada a investi 16,8 millions de dollars à même les fonds du PAE, pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts en Nouvelle-Écosse au titre de l'EDMT de la province. Les dépenses totales ont augmenté de 22,9 %, passant de 79,7 millions de dollars l'an dernier à 97,9 millions de dollars. Le nombre de clients servis a augmenté de 16,0 %, pour atteindre un sommet de 19 686. Ces clients ont participé à 39 204 interventions, ce qui représente une augmentation de 17,6 % par rapport à l'an passé. La hausse des dépenses a été plus rapide que celles des interventions réalisées et des clients servis, et ce, pour plusieurs raisons. En Nouvelle-Écosse, les clients se heurtaient de plus en plus souvent à de plus graves obstacles à l'emploi. En conséquence, ils ont souvent eu besoin d'interventions plus longues et plus spécialisées. De plus, les frais de scolarité et autres dépenses connexes, les salaires, ainsi que les frais d'administration ont tous continué à grimper.

3.1 Prestations d'emploi

En 2009-2010, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été réalisées en Nouvelle-Écosse a augmenté de 17,4 % pour atteindre 6 579 interventions. Conformément à l'engagement pris par la Nouvelle-Écosse de soutenir l'amélioration des compétences à long terme, les interventions réalisées dans le cadre du volet régulier du DC ont augmenté de 28,7 %,

pour s'établir à 4 063 interventions. Les participants à l'initiative ATC ont bénéficié de 260 de ces interventions. Les SSC et l'ATI ont augmenté en parallèle, de 26,6 % et 26,5 %, respectivement. Le nombre d'interventions liées aux PCE a baissé de 7,5 %, et celui du volet apprentis du DC, de 5,3 %, avec 1 456 interventions. Les dépenses au titre des prestations d'emploi ont augmenté de 33,5 %, soit bien davantage que le nombre d'interventions; elles se sont chiffrées à 75,6 millions de dollars.

3.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées aux SAE, qui avaient déjà atteint un sommet en 2008-2009, ont continué à se multiplier. Il y en a eu 17,7 % de plus cette année, pour un total de 32 625 interventions. L'augmentation la plus marquée sur 12 mois a été observée du côté des services de groupe, qui ont bondi de 265,0 %, avec 219 interventions. Les interventions de counselling individuel ont augmenté de 20,5 %, pour atteindre 16 964 interventions, tandis que les services d'emploi croissaient à un rythme plus lent, mais encore substantiel, de 13,7 %. En dépit du plus grand nombre d'interventions, les dépenses engagées au titre des SAE ont diminué de 3,3 %, pour se chiffrer à 20,9 millions de dollars.

3.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Le total des dépenses de la Nouvelle-Écosse au chapitre des PMT a atteint 1,4 million de dollars, une augmentation de 1,8 %. Cette hausse est principalement attribuable au soutien accordé aux conseils sectoriels de la province. Depuis plusieurs années, le vieillissement de la population, la dénatalité et l'exode des travailleurs ont modifié le marché du travail dans la province. L'offre de main-d'œuvre, autrefois abondante, a fait place à la demande, et la tendance devrait se maintenir. Consciente du fait que les employeurs ont besoin d'un soutien accru et de nouvelles approches pour répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre dans un marché du travail où la demande domine, la Nouvelle-Écosse a investi davantage dans les conseils sectoriels. Grâce à cette stratégie, la province s'assure que l'on comprenne bien les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de l'ensemble des employeurs. La province entend aussi collaborer avec ces derniers afin de trouver des pratiques en ressources humaines qui permettraient aux groupes marginalisés de créer des liens solides et durables avec le marché du travail.

4. Nouveau-Brunswick

Nouveau-Brunswick – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	359 400	400 ↑
Taux de chômage	8,8 %	0,0 –

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
61,4 % ↓	13,5 % ↑	25,1 % ↑
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
31,1 % ↑	59,6 % ↓	7,0 % ↓

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-10	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
2,00	0,11 ↓

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	34,5 % ↑	21,8 % ↑
Dépenses	22,6 % ↑	11,9 % ↓

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	30,0 %	2,0 ↑
Mesures de soutien : PEMS	70,0 %	2,0 ↓

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
16 959* ↑	5 679 ↑	232 ↑

* Comprend 310 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
92 311	14 532	106 843

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La situation du marché du travail est demeurée stable au Nouveau-Brunswick par rapport à l'exercice précédent. Le taux d'emploi annuel moyen n'a pratiquement pas changé, puisque les modestes gains réalisés dans le secteur des biens de l'économie ont compensé la légère baisse qu'ont connue les industries de services de la province. Le nombre de travailleurs au Nouveau-Brunswick est, lui aussi, demeuré stable, tout comme le taux de chômage, à 8,8 %.

Tel qu'il est mentionné à l'annexe 2 du plan annuel de l'EDMT du Nouveau-Brunswick, la province avait deux défis à relever. Le premier consistait à maximiser le taux de participation à la vie active afin de pourvoir les postes vacants et de satisfaire la demande de travailleurs qualifiés, et le second, à continuer d'aider les personnes ne possédant pas les capacités de lecture et d'écriture nécessaires pour se tailler une place dans une économie moderne. Pour être en mesure de relever ces défis, le Nouveau-Brunswick entendait collaborer avec les employeurs à l'élaboration de nouvelles stratégies pour améliorer les capacités de lecture et d'écriture des adultes; promouvoir l'apprentissage continu dans les milieux de travail; aider les travailleurs à apparier leurs compétences aux occasions d'emploi; et collaborer avec les travailleurs et les employeurs de façon à ce qu'ils puissent satisfaire les besoins en matière de formation sur le marché du travail.

Nouveau-Brunswick Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Croissance de la population active – Subventions salariales versées à l'employeur
ATI	Croissance de la population active – Prestations pour travailleurs autonomes
DC	Programme de formation et de développement des compétences
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi
PMT	Services d'adaptation
R et I	Recherche et Innovation

Par le biais du PAE, le gouvernement du Canada a investi 14,5 millions de dollars en 2009-2010, pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts au Nouveau-Brunswick au titre de l'EDMT de la province. Les dépenses totales se sont accrues de 15,3 %, pour se chiffrer à 106,8 millions de dollars. Le nombre de participants aux PEMS a aussi augmenté, grimpant de 32,2 %, pour atteindre le nombre record de 22 638 clients. Ceux-ci ont bénéficié de 45 260 interventions, ce qui représente une hausse de 25,4 % sur 12 mois, et un autre compte sans précédent. Ces augmentations s'expliquent en bonne partie par les changements apportés aux critères d'admissibilité, qui ont fait en sorte d'assouplir les programmes. Étant donné que les prestataires actifs représentaient une proportion importante du nombre accru de clients qui ont obtenu des services, les dépenses engagées au titre de la partie II n'ont pas augmenté d'autant.

4.1 Prestations d'emploi

En tout, 13 560 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes en 2009-2010, ce qui représente une augmentation de 34,5 % par rapport à l'exercice précédent. Trois des quatre types de prestations d'emploi ont connu une hausse du nombre d'interventions au Nouveau-Brunswick. Conformément à l'engagement de la province de satisfaire à la demande de travailleurs qualifiés, le volet régulier du DC a augmenté au rythme le plus rapide (+59,7 %), avec 8 480 interventions. Le fait que les clients étaient plus nombreux à y être admissibles a aussi contribué à cette hausse. Les participants à l'ATC ont pris part à 310 de ces interventions. L'ATI et le volet apprentis du DC ont aussi connu une remontée, de 25,3 % et de 9,3 %, respectivement. Le nombre d'interventions liées aux SSC est demeuré pratiquement le même, avec une baisse inférieure à 1,0 %, pour atteindre 1 870 interventions. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont accrues, passant de 76,9 millions de dollars à 94,3 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 22,6 % sur 12 mois.

4.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE était également plus élevé en 2009-2010. Celui-ci s'est en effet accru de 21,8 %, pour s'établir à 31 700 interventions. Le programme de Transition vers le travail avait été offert pendant une première année complète, ce qui s'est traduit par un accroissement du nombre de bénéficiaires d'aide sociale admissibles qui ont pris part aux SAE. Le counselling individuel a grimpé de 38,5 %, pour passer à 21 518 interventions. Cette poussée s'explique principalement par l'assouplissement des critères d'admissibilité, qui a entraîné une plus grande demande de la part des clients. Parallèlement, les interventions liées aux services d'emploi ont connu un recul de 2,8 %, avec 10 182 interventions. Même si les interventions liées aux SAE ont augmenté en nombre en règle générale, les dépenses à ce chapitre ont diminué de 11,9 %, pour s'établir à 9,2 millions de dollars, car plusieurs des interventions supplémentaires offertes étaient moins coûteuses et n'ont eu que peu d'incidence sur les dépenses.

4.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

En 2009-2010, les dépenses totales liées aux PMT et à la R et I se chiffraient à 3,3 millions de dollars au Nouveau-Brunswick, en baisse de 37,6 % par rapport aux 5,3 millions de dollars investis l'an dernier. Les répercussions de la récession s'étant atténuées, les dépenses des PMT consacrées aux comités d'adaptation de la main-d'œuvre ont diminué. Parallèlement, la lenteur de la reprise dans la province a fait en sorte que l'intérêt porté aux autres mesures de soutien a régressé au profit du DC et des autres programmes visant à aider les chômeurs.

5. Québec

Québec – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	3 857 100	12 500 ↓
Taux de chômage	8,4 %	0,8 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge

Actifs	Anciens	Non assurés
67,3 % ↓	12,2 % ↓	20,5 % ↑
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
16,2 % –	73,5 % ↓	10,3 % ↑

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,15	0,00 –

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	11,1 % ↑	7,9 % ↑
Dépenses	25,3 % ↑	14,5 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	26,4 %	0,6 ↑
Mesures de soutien : PEMS	73,6 %	0,6 ↓

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
163 244* ↑	42 167 ↑	2 001 ↓

* Comprend 3 300 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
598 398	130 594	728 992

Au Québec, le marché du travail était légèrement plus faible en 2009-2010. Bien que le taux d'emploi soit demeuré relativement stable dans le secteur des services, les industries productrices de biens de la province se sont contractées de 2,3 %, pour atteindre le niveau le plus bas en 12 ans. Les industries ayant essuyé des pertes sont celle de la fabrication (-2,6 %) et celle de la foresterie, de la pêche, de l'exploitation minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (-10,1 %). Il ne s'agissait toutefois que d'une très faible diminution au niveau de l'emploi. Tandis que le niveau d'emploi global a légèrement décliné, le nombre de travailleurs s'est accru de façon très modeste (+0,6 %). Cet effet combiné a donné lieu à une hausse du chômage au Québec, dont le taux est passé de 7,6 % l'an dernier à un nouveau sommet en cinq ans, soit 8,4 %.

Tel qu'énoncé dans son plan annuel de l'EDMT pour 2009-2010, le Québec doit surmonter des difficultés à court et à long terme en ce qui a trait au marché du travail. À court terme, les pertes d'emploi découlant de la récession se feront plus nombreuses dans certaines régions si la reprise attendue tarde à se manifester. À long terme, le vieillissement de la population active ainsi que les pénuries croissantes de compétences et de main-d'œuvre soulèvent des préoccupations au Québec. La province a donc établi trois priorités stratégiques pour contrer ces problèmes. La première visait à réduire les effets de la récession sur les particuliers en offrant des interventions en temps opportun. Une nouvelle initiative, le Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique, a été lancée afin d'aider les employeurs qui avaient réduit les heures de travail ou mis à pied des travailleurs temporairement en raison de la récession. Cette initiative a permis aux employeurs touchés de profiter de la période de ralentissement pour développer les compétences de leurs travailleurs. La deuxième priorité de la province consistait à accroître la participation active des groupes sous-représentés, des travailleurs peu spécialisés et des personnes sous-employées. La troisième priorité du Québec était axée sur l'amélioration de la productivité et de la capacité des employeurs à s'adapter aux changements sur les plans technologique, démographique et commercial.

Québec Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi
SSC	Subventions salariales
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant
SRC	Supplément de retour au travail
Mesures de soutien	
PEMS	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesures de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation

En 2009-2010, le gouvernement du Canada a investi 130,6 millions de dollars provenant des fonds du PAE pour soutenir les programmes semblables aux PEMS offerts au Québec en vertu de l'EDMT de la province. Le total des dépenses est passé de 598,6 millions de dollars en 2008-2009 à 729,0 millions de dollars, ce qui constitue une hausse de 21,8 % sur 12 mois. Le nombre de personnes qui ont pris part aux PEMS a augmenté de 9,1 %, pour atteindre le nombre record de 205 411 participants, tout comme le nombre d'interventions, qui a grimpé de 8,7 % à 235 312. Il s'agissait d'un autre sommet sans précédent pour la province. Le Québec a modifié ses programmes semblables aux PEMS pour tenir compte de la conjoncture du marché du travail et pour mieux répondre aux besoins des travailleurs mis à pied ou susceptibles d'être licenciés. À titre d'exemple, les interventions liées aux SAE ont été réalisées différemment, de façon à satisfaire la demande accrue et la nécessité d'interventions de plus longue durée. De plus, la durée moyenne des interventions liées aux prestations d'emploi s'est accrue de 3,6 % par rapport à l'exercice précédent, et de 5,8 % par rapport à 2007-2008[22]. De tels changements, ainsi que les fonds supplémentaires investis pour soutenir les travailleurs, ont entraîné une augmentation des dépenses sur 12 mois.

5.1 Prestations d'emploi

En tout, 62 015 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes au Québec en 2009-2010. Cette hausse de 11,1 % par rapport à 2008-2009 représente un sommet inégalé en neuf ans. Un plus grand nombre d'interventions ont été offertes dans le cadre du volet régulier du DC (+13,7 %), de l'ATI (+12,1 %) et des SSC (+8,3 %). Les participants à l'initiative ATC ont bénéficié de 3 300 des 45 906 interventions offertes en 2009-2010 dans le cadre du volet régulier du DC. La seule baisse observée a touché le Supplément de retour au travail, qui a fléchi de 2,0 %[23]. La hausse des dépenses liées aux prestations d'emploi a été supérieure à celle du nombre d'interventions, en grimpant de 25,3 %, pour passer de 377,6 millions de dollars en 2008-2009 à 473,0 millions de dollars. Les interventions qui ont connu la plus forte augmentation sur 12 mois, comme celles liées au DC et aux SSC, comptaient parmi les plus longues et donc parmi les plus coûteuses de tous les types d'intervention.

5.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE s'est accru de 7,9 % au Québec, pour atteindre le nombre inégalé de 173 297 interventions. Tous les types de prestations ont connu une hausse à ce

[22] La durée moyenne d'une intervention liée aux prestations d'emploi exclut le Supplément de retour au travail, puisque sa durée est une constante d'une journée.
[23] Auparavant, le Supplément de retour au travail était déclaré au titre des Services d'aide à l'emploi au Québec.

chapitre. Le counselling individuel a fait un bond de 20,7 %, suivi des services de groupe (+13,3 %) et des services d'emploi (+6,3 %). Avec une hausse de 14,5 %, les dépenses étaient également plus élevées par rapport à l'exercice précédent, se chiffrant à 128,6 millions de dollars. Les interventions offertes étaient de plus longue durée, et donc plus coûteuses. Les occasions d'emploi étant moins nombreuses en raison d'une économie fragile, plusieurs clients ont dû multiplier leurs recherches à cet égard. Le recours aux outils libre-service est aussi devenu plus fréquent : le site Emploi-Québec.com a enregistré 3,2 millions de visites en 2009-2010, ce qui constitue une augmentation de 21,0 % par rapport à l'exercice précédent. L'information que fournit ce site Web, financé par le biais des SAE, a joué un rôle de plus en plus important du point de vue de l'équilibre entre l'offre et la demande de travailleurs au Québec.

5.3 Autres mesures de soutien : PME ainsi que R et I

Au Québec, les dépenses engagées au titre des PMT et de la R et I se sont élevées à 127,4 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 17,2 % sur 12 mois. Les dépenses liées à la R et I ont chuté de 68,9 %, pour se chiffrer à 265 000 $, tandis que celles liées aux PMT ont augmenté de 17,8 %, pour s'établir à 127,2 millions de dollars. En prévision de la reprise économique, la province a investi davantage dans sa stratégie de prévention des mises à pied. Elle a en outre aidé les employeurs à conserver leurs effectifs en offrant de la formation de façon à ce qu'ils puissent améliorer leurs compétences.

6. Ontario

Ontario – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	6 507 800	128 000 ↓
Taux de chômage	9,1 %	2,0 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
70,6 % ↑	12,9 % ↑	16,5 % ↓
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
10,3 % ↓	78,5 % ↑	9,5 % ↑

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,67	0,04 ↓

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	25,8 % ↑	1,0 % ↓
Dépenses	64,3 % ↑	9,9 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	18,2 %	3,3 ↑
Mesures de soutien : PEMS	81,8 %	3,3 ↓

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
140 475* ↑	27 682 ↓	3 379 ↑

* Comprend 3 390 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
538 215	210 683	748 898

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

L'Ontario a connu en 2009-2010 un net affaiblissement de son marché du travail. Le ralentissement mondial de l'économie, en accélérant les changements structurels déjà amorcés, a eu des répercussions sensibles sur l'emploi dans la province, qui a baissé de 1,9 % pour atteindre son plus bas niveau en trois ans, avec 6 507 800 emplois. Ce déclin a surtout touché les emplois à plein temps, le nombre d'emplois à temps partiel n'ayant quasiment pas changé depuis l'an dernier. Tandis que les industries de services sont demeurées stables en Ontario, les industries productrices de biens de la province étaient à nouveau secouées par les pertes d'emplois. L'emploi dans ce secteur a chuté de 8,6 %, pour atteindre le nombre total d'emplois le plus faible en 13 ans, soit 1 367 100. Plus des deux tiers des emplois perdus l'ont été dans le secteur de la fabrication, qui s'est contracté pour une sixième année consécutive, et qui a atteint un creux record de 783 400 emplois. Tandis que l'emploi se raréfiait, la main-d'œuvre restait stable, avec pour résultat une augmentation du chômage (+143 800). Ainsi, le taux de chômage est passé de 7,1 % en 2008-2009 à 9,1 %, soit le plus élevé qu'ait connu l'Ontario en 15 ans.

Le plan 2009-2010 de l'EDMT de l'Ontario reconnaissait les obstacles durables auxquels se heurtaient les Ontariens qui avaient besoin de services pour pouvoir s'adapter, particulièrement ceux qui provenaient de l'industrie de la fabrication, du secteur forestier et d'autres secteurs en difficulté. Au nombre des mesures visant à répondre à ces besoins, le Service de formation pour un réemploi rapide (SFRR) devait fournir promptement divers services d'emploi de l'Ontario aux travailleurs touchés par des licenciements massifs. L'Ontario comptait également poursuivre les buts qu'il s'était fixés dans son *Plan d'action pour la connexion compétences-emplois*, lesquels consistaient à renforcer la stratégie de la province portant sur les compétences et le savoir et à aider les travailleurs à avancer. L'amélioration du programme Deuxième carrière de l'Ontario – un élément clé du plan – devait aider les travailleurs licenciés à acquérir les compétences nécessaires pour accéder à des emplois en grande demande. En outre, des changements apportés à Emploi Ontario devaient jeter les bases d'une nouvelle approche pour la prestation des programmes et des services, axés davantage sur le client. Ces changements devaient débuter par un nouveau réseau de services d'emploi prévoyant un portail d'accès unique aux services d'emploi, qui saurait répondre de manière efficace et économique aux besoins des clients, de la collectivité et des partenaires.

Ontario **Programmes semblables aux PEMS**	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées de l'Ontario
ATI	Prestations pour travail autonome en Ontario
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario
DC	Développement des compétences / Deuxième carrière – Ontario
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario
R et I	Recherche et Innovation

En 2009-2010, le gouvernement fédéral a investi 210,7 millions de dollars à même les fonds du PAE pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts dans la province en vertu de l'EDMT de l'Ontario. Les dépenses totales sont passées de 532,8 millions de dollars l'an dernier à 748,9 millions de dollars[24], une hausse de 40,6 % sur 12 mois. Cette augmentation a permis à la province de faire face à la hausse marquée de la demande de formation axée sur les compétences qu'a entraînée la récession. L'Ontario s'est attachée à fournir un soutien

[24] Les dépenses indiquées ici ne correspondent pas aux déboursés de la province.

supplémentaire pour la formation à long terme, principalement par le biais du programme Deuxième carrière, lequel a aidé près de 40 000 clients à se former en vue des carrières en demande depuis sa mise en route en 2008. En tout, 168 157 clients ont profité des PEMS, soit 5,4 % de plus que l'année précédente. Le total des interventions réalisées au cours de l'exercice a augmenté à un rythme plus lent, soit de 3,0 %, pour atteindre 280 760 interventions.

6.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes en Ontario est passé à 51 031, en hausse de 25,8 %. Comme la province s'était engagée à investir dans la formation axée sur les compétences, les interventions offertes dans le cadre du volet régulier du DC ont bondi de 72,4 %, pour atteindre le nombre de 30 852 interventions. Ce total, qui englobe les interventions de Deuxième carrière, inclut également 3 390 clients qui ont participé à l'initiative ATC. Même si les interventions relevant du volet apprentis du DC ont diminué de 1,0 %, les stages d'apprentis restent l'un des piliers du *Plan d'action pour la connexion compétences-emplois.* Les interventions réalisées pour chacun des autres types de prestations d'emploi ont décliné par rapport à l'an dernier. Le déclin le plus marqué a touché l'ATI (-38,1 %), suivie par les SSC (-33,3 %) et les PCE (-17,4 %). Devant la demande accrue de formation axée sur les compétences, la province a réaffecté les fonds destinés à ces types de prestations pour soutenir la formation offerte dans le cadre du volet régulier du DC. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté à un rythme nettement plus rapide, de 64,3 %, passant de 300,3 millions de dollars en 2008-2009 à 493,3 millions de dollars. Les dépenses consacrées au DC seulement ont presque doublé par rapport à l'an passé, du fait que les interventions étaient plus longues et, par conséquent, comparativement plus coûteuses. La durée moyenne des interventions offertes dans le cadre du volet régulier du DC a augmenté de façon constante en Ontario ces dernières années, passant de 119 jours en 2006-2007 à 246 jours en 2009-2010.

6.2 Mesures de soutien : SAE

Pour une seconde année consécutive, le nombre d'interventions liées aux SAE réalisées en Ontario a décliné, de 1,0 %, pour s'établir à 229 729. Les interventions des services d'emploi ont poursuivi leur baisse (-30,5 %), pour atteindre 32 245 interventions. Cependant, les interventions des services de groupe ont augmenté de 46,0 %, avec 4 160 interventions. Cette hausse peut être attribuée aux changements qui sont apportés en permanence au mode d'exécution du SFRR. Le nombre d'interventions en counselling individuel était également plus élevé, de 5,8 %, avec 193 324 interventions. Les dépenses engagées au titre des SAE se sont accrues de 9,9 %, passant de 221,2 millions de dollars l'an dernier à 243,2 millions de dollars.

6.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Les dépenses au chapitre des PMT et de la R et I ont atteint un total de 12,4 millions de dollars, une augmentation de 10,1 % par rapport à celles de l'an dernier, qui se chiffraient à 11,3 millions de dollars.

7. Manitoba

Manitoba – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	610 000	800 ⬆
Taux de chômage	5,3 %	0,9 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
50,3 % ⬆	10,8 % ⬇	38,9 % ⬇

Jeunes (15-24)	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
21,1 % ⬇	70,6 % ⬆	7,4 % –

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,42	0,00 –

Interventions et dépenses Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	19,1 % ⬆	12,5 % ⬆
Dépenses	31,0 % ⬆	0,2 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	18,9 %	0,8 ⬆
Mesures de soutien : PEMS	81,1 %	0,8 ⬇

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
19 700* ⬆	12 546 ⬆	3 329 ⬆

* Comprend 360 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
45 821	11 609	57 430

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Le marché du travail du Manitoba est sorti relativement indemne de la récession. Dans l'ensemble, le niveau de l'emploi est resté stable; l'augmentation de 2,2 % enregistrée dans le secteur des services a plus que compensé les pertes subies par les industries productrices de biens. L'industrie de la fabrication est celle qui accusait la baisse la plus marquée par rapport à l'exercice précédent (-8,2 %). Si le nombre d'emplois n'a presque pas changé, la main-d'œuvre en revanche a continué d'augmenter, de 1,1 %, jusqu'à compter 644 200 travailleurs, et à dépasser le record de 637 000 établi l'an dernier. Cette augmentation, combinée à la stagnation de l'emploi, a entraîné une hausse du chômage. En conséquence, le taux de chômage au Manitoba est passé de 4,4 % en 2008-2009 à un sommet inégalé en cinq ans, soit 5,3 %.

En dépit de cette stabilité générale du marché du travail au Manitoba, certaines régions et certaines industries ont été affectées par la récession, et ont subi des heures réduites et des mises à pied. Parallèlement, la province faisait face à des pénuries croissantes de compétences et de main-d'œuvre. En conséquence, les grands objectifs du Manitoba consistaient à aider les travailleurs touchés à conserver leur emploi, et à aider les chômeurs à acquérir des compétences pour retourner rapidement au travail dès la reprise de l'économie. Pour répondre aux besoins des employés vulnérables, le Manitoba entendait collaborer avec les entreprises et l'industrie pour aider les employeurs à gérer l'adaptation de leurs effectifs, principalement par la rétention et le perfectionnement professionnel. Pour réagir aux pénuries de compétences et de travailleurs et pour répondre aux besoins des chômeurs, la province s'est fixé comme priorité de perfectionner les compétences des travailleurs et de les préparer aux nouveaux emplois qu'offrira la reprise de l'économie. De plus, la province comptait optimiser les effectifs actuels en intensifiant l'activité sur le marché du travail des jeunes, des travailleurs âgés, des assistés sociaux, des personnes handicapées, des femmes qui réintègrent la population active, des Autochtones, des immigrants qualifiés et des travailleurs sous-employés ou peu qualifiés. Enfin, le Manitoba planifiait d'aider le milieu de la formation à accroître ses

capacités, afin qu'il puisse répondre à la demande accrue de formation, et de veiller à ce que la formation subventionnée corresponde aux besoins du marché du travail.

Manitoba Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour l'emploi
DC	Développement des compétences
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

Le gouvernement du Canada, par l'entremise de son PAE, a investi 11,6 millions de dollars pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts au Manitoba en 2009-2010 en vertu de l'EDMT de la province. Le total des dépenses est passé de 46,2 millions de dollars à 57,4 millions de dollars, une augmentation de 24,3 % sur 12 mois. Le nombre de clients servis est passé à 32 246, ce qui représentait une hausse de 13,2 %. Ces clients ont participé à 45 941 interventions. Il s'agit d'un nombre inégalé en huit ans, qui représente une augmentation de 13,7 % sur 12 mois et de 25,4 % par rapport à 2007-2008, soit avant la récession. Depuis plusieurs années, le Manitoba constate que le client moyen a de plus en plus besoin d'interventions multiples et de services plus intensifs – y compris d'aide en alphabétisation et en calcul élémentaire, en développement de carrière, et en perfectionnement de l'éducation de base et des compétences – ainsi que d'une aide financière accrue pour pouvoir participer à des programmes d'emploi.

7.1 Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi ont donné lieu à 8 673 interventions, en hausse de 19,1 %. Les interventions ont été plus nombreuses pour quatre types de prestations, ce qui témoigne de la priorité que le Manitoba accorde au perfectionnement des compétences des travailleurs touchés et des groupes sous-représentés. Les interventions du volet régulier du DC sont celles qui ont augmenté le plus (+32,7 %). Les participants à l'initiative ATC comptaient pour 360 des 4 273 interventions réalisées dans le cadre de ce volet en 2009-2010. Le nombre d'interventions liées aux SSC a augmenté de 20,9 % sur 12 mois, tout comme celui de l'ATI (+12,2 %) et du volet apprentis du DC (+9,9 %). Les PCE ont connu un déclin marqué (-19,0 %), consécutif aux effets de la récession, laquelle a incité de nombreuses entreprises à réduire leur activité plutôt qu'à se développer. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté de 31,0 %, passant de 32,8 millions de dollars en 2008-2009 à 42,9 millions de dollars. Cette augmentation est liée à une augmentation parallèle des interventions du DC, qui sont généralement plus longues et plus onéreuses que celles correspondant aux autres types de prestations.

7.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE est passé de 33 114 l'an passé à 37 268 cette année, une augmentation de 12,5 % en 12 mois. Les interventions en counselling individuel ont grimpé de 13,0 %, et celles des services d'emploi, de 11,9 %. Cependant, les dépenses sont restées stables, à 8,8 millions de dollars. Comme il a été mentionné précédemment, la complexité et la profondeur des besoins des clients et des obstacles à l'emploi augmentent, ce qui exige souvent des interventions multiples.

7.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

En 2009-2010, le Manitoba a dépensé au total 5,7 millions de dollars au chapitre des PMT et de la R et I, soit 23,6 % de plus que les 4,6 millions de dollars déboursés en 2008-2009. Les pressions mondiales ont causé de graves difficultés économiques qui ont provoqué des réductions de production et des mises à pied dans les secteurs de la foresterie et de l'exploitation minière, particulièrement dans le Nord du Manitoba. Les fonds des PMT ont soutenu les comités et les services voués à l'adaptation des effectifs dans les industries touchées, y compris l'élaboration de stratégies visant à conserver et à recycler une main-d'œuvre qualifiée et à aider les travailleurs concernés à trouver un autre emploi.

8. Saskatchewan

Saskatchewan – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	520 300	4 700 ⬆
Taux de chômage	4,8 %	0,6 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
77,5 % ⬆	18,1 % ⬇	4,4 % ⬆
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
16,8 % ⬆	76,8 % ⬆	6,1 % ⬆

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,48	0,30 ⬆

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	12,3 % ⬆	34,7 % ⬆
Dépenses	28,2 % ⬆	16,9 % ⬆

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	42,5 %	4,5 ⬇
Mesures de soutien : PEMS	57,5 %	4,5 ⬆

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
14 069* ⬇	640 ⬆	1 530 ⬇

* Comprend 40 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
38 471	9 290	47 761

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Malgré la récession, le marché du travail en Saskatchewan a connu une faible croissance en 2009-2010. L'emploi s'est accru de 0,9 %, tant pour l'emploi à temps plein que pour l'emploi à temps partiel. Le secteur des services est celui qui a enregistré la plupart des gains à ce chapitre dans la province, les soins de santé et l'assistance sociale affichant une hausse appréciable de 5,7 %. L'emploi du côté des industries produisant des biens est demeuré stable par rapport à l'exercice précédent. En Saskatchewan, la population a poursuivi sa montée, et le nombre de travailleurs s'est accru également, de 1,5 %, pour s'établir à 546 700 travailleurs, dépassant ainsi le nombre inégalé de 538 400 enregistré l'an dernier. Cependant, comme cette croissance était supérieure au nombre d'emplois créés, le chômage était plus élevé. En conséquence, le taux de chômage annuel moyen dans la province est passé de 4,2 % en 2008-2009 à un sommet sans précédent en quatre ans, soit 4,8 %.

Parallèlement, le marché du travail n'a pu se soustraire entièrement de la récession en Saskatchewan, de sorte que certains secteurs ont régressé et ont connu des mises à pied, notamment ceux de la fabrication et du commerce. Ainsi, le plan de l'EDMT de la province pour 2009-2010 a mis l'accent sur la mise au point d'un service d'intervention rapide offert aux employeurs touchés par la récession. En partenariat avec Service Canada, la province comptait offrir à ces derniers une solution de rechange aux mises à pied par l'entremise du programme de Travail partagé, et venir en aide aux travailleurs licenciés. La Saskatchewan entendait en outre promouvoir davantage les programmes d'emploi, les services axés sur la carrière et l'emploi, les occasions d'emploi ainsi que la formation axée sur les compétences afin de mieux les faire connaître. Conformément à son engagement d'instaurer un ensemble de programmes et de services coordonnés pour répondre aux divers besoins des particuliers, des collectivités, des employeurs et de l'économie, la province envisageait de mener une évaluation des besoins régionaux de façon à pouvoir combler les lacunes au niveau des programmes. Les programmes actuels seront remaniés afin de mieux répondre aux besoins des groupes sous-représentés, dont

les personnes handicapées et les Autochtones, et de satisfaire la demande de la part des clients ainsi que les besoins du marché du travail. La Saskatchewan prévoyait aussi augmenter le nombre d'interventions personnalisées dans le cadre des services d'emploi, pour aider les personnes confrontées à de multiples obstacles à participer pleinement au marché du travail. Une autre de ses priorités importantes était de collaborer étroitement avec les dirigeants des Premières nations et des Métis au développement de programmes et de services afin d'améliorer les compétences de base et de mieux coordonner les activités à l'échelle régionale.

Saskatchewan **Programmes semblables aux PEMS**	
Prestations d'emploi	
SSC	Placement professionnel Travail communautaire Programmes de transition Job Start/Future Skills
ATI	Programme d'aide au travail indépendant
PCE	Programme de création d'emplois
DC	Prestation de formation professionnelle Allocation provinciale de formation
Mesures de soutien	
PEMS	Programme d'intégration au travail Services d'emploi et de développement professionnel
PMT	Partenariats sectoriels Partenariats de planification régionale

Le gouvernement du Canada, par l'entremise de son PAE, a investi 9,3 millions de dollars au titre de l'EDMT de la Saskatchewan pour soutenir les programmes semblables aux PEMS qui sont offerts dans la province. Le total des dépenses est passé de 38,7 millions de dollars en 2008-2009 à 47,8 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 23,3 %. Le nombre de clients qui ont bénéficié de ces programmes a diminué de 0,9 %, pour s'établir à 14 709, mais le nombre d'interventions s'est accru de 24,2 % pour atteindre un total de 21 755. Les efforts de la province au niveau de la promotion ont permis de mieux faire connaître aux clients la gamme de programmes d'emploi offerts. Une bonne part de la hausse du nombre d'interventions était liée au groupe de clients qui avaient besoin d'interventions de courte durée et moins coûteuses pour réintégrer le marché du travail. Ainsi, en 2009-2010, l'augmentation du nombre d'interventions était largement supérieure à l'accroissement des dépenses.

8.1 Prestations d'emploi

En 2009-2010, 9 239 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées en Saskatchewan. Il s'agit d'une hausse de 12,3 % par rapport aux 8 224 interventions offertes en 2008-2009. Vu la priorité qu'accordait la province à la formation axée sur les compétences, le volet régulier du DC a enregistré une hausse marquée, grimpant de 44,4 %, pour s'établir à 2 337 interventions. Quarante de ces interventions étaient destinées à des participants à l'initiative ATC. L'accroissement qu'a connu le volet régulier du DC témoigne de la plus grande importance accordée à cette prestation durant la récession. Pour bon nombre de clients qui n'ont pu reprendre leur emploi sans délai, leur période de chômage constituait un moment propice pour améliorer leur employabilité en retournant aux études. Les interventions du volet apprentis ont connu une augmentation de 14,3 % sur 12 mois, car l'évolution de l'économie en Saskatchewan a entraîné une hausse du nombre d'apprentis inscrits dans cette province. L'ATI affichait un taux de croissance similaire, avec 14,1 %. Le programme des SSC est le seul à avoir décliné en chutant de 57,7 %; le nombre d'interventions liées à ce programme est donc passé de 897 l'an dernier à 379. En Saskatchewan, les occasions de formation en milieu de travail ont été plus profitables que les subventions salariales pour ce qui est d'améliorer les résultats des participants au regard de l'emploi. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont grimpé de 28,2 %, pour passer de 30,5 millions de dollars en 2008-2009 à 39,1 millions de dollars. Cette hausse reflète les coûts plus élevés des interventions de longue durée.

8.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions offertes au titre des SAE a augmenté de 34,7 % en Saskatchewan, pour s'établir à 12 516. Des hausses ont été enregistrées pour les trois types d'intervention liées aux SAE. Les services de groupe affichaient la plus forte augmentation (+60,5 %), suivis des services d'emploi (+37,5 %) et du counselling individuel (+31,3 %). Comme il a été mentionné précédemment, plusieurs clients nécessitaient des interventions de courte durée pour accélérer leur retour sur le marché du travail. Étant donné que les interventions plus courtes et les services de groupe sont généralement moins coûteux, les dépenses engagées au titre des SAE ont augmenté à un rythme plus lent, soit de 16,9 %, passant de 4,1 millions de dollars en 2008-2009 à 4,8 millions de dollars.

8.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

En 2009-2010, le total des dépenses de la Saskatchewan au titre des PMT et de la R et I se chiffrait à 3,9 millions de dollars, en baisse de 6,2 % par rapport aux 4,1 millions de dollars déboursés au cours de l'exercice précédent. La province a utilisé des fonds de la R et I pour développer des produits d'information sur le marché du travail, qui seront utiles pour la planification et le développement, et pour l'application des politiques, des programmes et des services dans l'ensemble du secteur de niveau postsecondaire.

9. Alberta[25]

Alberta – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	2 013 800	43 800 ⬇
Taux de chômage	6,9 %	2,7 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
39,5 % ⬆	11,7 % ⬇	48,8 % ⬇

Jeunes (15-24)	Âge moyen (25-54)	Travailleurs âgés (55+)
24,1 % ⬇	66,7 % ⬆	7,1 % ⬆

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
2,37	0,32 ⬆

Interventions et dépenses Écart en % 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	10,4 % ⬇	43,1 % ⬆
Dépenses	71,7 % ⬆	16,8 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	7,5 %	4,0 ⬇
Mesures de soutien : PEMS	92,5 %	4,0 ⬆

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
79 671* ⬆	76 097 ⬆	2 171 ⬆

* Comprend 410 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
104 662	34 187	138 849

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

[25] Durant la mise en œuvre d'un nouveau système intégré de gestion de l'information en Alberta, certaines données n'étaient pas disponibles. En conséquence, les estimations se rapportent aux exercices 2007-2008 et 2008-2009. Le nouveau système étant maintenant en marche, les données réelles pour 2009-2010 sont indiquées ici. Il peut être trompeur d'établir des comparaisons entre les estimations et les données réelles.

La récession a eu de sérieuses répercussions sur le marché du travail de l'Alberta en 2009-2010. L'emploi y a décliné de 2,1 %, pour s'établir à 2 013 800 emplois, ce qui constitue un changement frappant comparativement aux hausses enregistrées pendant 16 années consécutives. Tous les emplois perdus étaient des emplois à temps plein, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel s'est accru de 5,0 % par rapport à l'exercice précédent. Les baisses ont principalement touché les industries productrices de biens de la province, où le taux d'emploi a fléchi de 9,6 %, principalement dans le secteur de la fabrication (-18,2 %). Pour sa part, le secteur de l'économie axé sur les services n'a connu que peu de changement au niveau de l'emploi, avec une faible hausse de 0,8 %. Alors que l'emploi a régressé en Alberta, la population active s'est quelque peu élargie (+0,8 %). Cette combinaison a eu pour effet de hausser le taux de chômage de la province, qui est passé de 4,2 % en 2008-2009 à un sommet de 6,9 %, le plus élevé en 14 ans.

En dépit de cette situation, l'Alberta s'attend à ce que la reprise économique éventuelle donne lieu à un déficit cumulatif d'environ 77 000 travailleurs sur une période de 10 ans[26]. Dans ce contexte, le plan de l'EDMT de la province pour 2009-2010 confirmait son engagement à offrir des programmes et des services d'emploi et de formation afin d'aider les chômeurs albertains à décrocher un emploi, et à continuer de perfectionner sa main-d'œuvre en prévision des pénuries à venir. À cette fin, la province entendait accroître la capacité de sa population à s'adapter aux changements sur le plan des compétences, des connaissances et des habiletés que requiert l'économie. L'Alberta attachait aussi une grande importance à la diffusion d'outils et d'information ainsi qu'aux services offerts pour accroître l'activité des groupes généralement sous-représentés sur le marché du travail, notamment les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs d'âge mûr. Le plan de l'EDMT de la province a établi que des consultations constantes auprès de divers intervenants étaient la clé pour l'élaboration de plans inclusifs et adaptés à tous, qui permettraient aux Albertains de se joindre à la population active de façon à renforcer l'économie de la province.

Le gouvernement du Canada a investi une somme de 34,2 millions de dollars au titre de l'EDMT de l'Alberta à même les fonds du PAE afin de soutenir les programmes semblables aux PEMS qui étaient offerts dans la province en 2009-2010. Le total des dépenses s'est accru de 31,2 % pour se chiffrer à 138,8 millions de dollars, comparativement à 105,8 millions de dollars en 2008-2009. En tout, 155 768 clients ont pris part à ces programmes, en hausse de 18,3 % par rapport aux participants dénombrés dans la province l'an dernier. Ces clients ont bénéficié de 369 302 interventions, ce qui représente une augmentation de 37,0 % par rapport à l'ensemble des interventions offertes au cours de l'exercice précédent. Ces hausses témoignent du plus grand intérêt manifesté envers les programmes d'emploi au cours de la période durant laquelle le marché du travail était ébranlé. Cette demande accrue s'explique en partie par les avis qui ont été envoyés aux clients potentiels de l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation et de l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation. Ces communications suggéraient aux destinataires de contacter la province pour discuter de leurs besoins en matière de formation. De plus, l'Alberta a fait la promotion de ses programmes et services d'emploi afin d'aider les prestataires actifs à retourner au travail. Pour être en mesure de répondre à la plus grande demande, la province a offert davantage de services comme les services de groupe et les salons de l'emploi.

[26] Gouvernement de l'Alberta, *Alberta's Occupational Demand and Supply Outlook 2009–2019*, Alberta Employment and Immigration, Edmonton, sans date.

Alberta Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en milieu de travail
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Formation intégrée
DC	Formation professionnelle Work foundations
Mesures de soutien	
PEMS	Information sur les carrières
PMT	Workforce Partnerships

9.1 Prestations d'emploi

L'Alberta a réalisé 27 536 interventions liées aux prestations d'emploi en 2009-2010, ce qui constitue une baisse de 10,4 % par rapport au nombre déclaré l'an dernier. Tous les types de prestations ont connu un déclin, à l'exception de l'ATI. Les clients qui ont participé à l'ATC ont bénéficié de 410 des 4 241 interventions offertes dans le cadre du volet régulier du DC en 2009-2010. Même si les interventions se sont faites moins nombreuses, les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont grimpé de 71,7 %, pour passer de 57,3 millions de dollars l'an dernier à 98,4 millions de dollars.

9.2 Mesures de soutien : SAE

En Alberta, le nombre d'interventions liées aux services d'emploi – le seul type de SAE offert dans la province – a augmenté pour une cinquième année consécutive. Il a fait un bond de 43,1 %, pour atteindre le nombre record de 341 766 interventions. Compte tenu de la récession et d'un engagement plus rigoureux envers les travailleurs déplacés, ces services étaient beaucoup plus en demande. Pour être en mesure de composer avec un nombre accru de participants, la province a donc organisé plus d'activités de groupe, comme des ateliers, et intensifié ses services de placement. Malgré tout, les dépenses engagées au titre des SAE ont diminué de 16,8 %, pour s'établir à 39,1 millions de dollars, soit le montant le plus bas en quatre ans.

9.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

En 2009-2010, les dépenses au titre des PMT en Alberta accusaient une baisse de 9,7 %, se chiffrant à 1,3 million de dollars. Dans cette province, les PMT servent à développer des produits d'information sur le marché du travail et à en promouvoir l'usage, pour faciliter la planification de la main-d'œuvre et le processus d'adaptation au marché du travail. En vue de régler les problèmes du marché de l'emploi, les PMT sont utilisés pour promouvoir la participation des industries et des collectivités et le renforcement des capacités. À titre d'exemple, l'Alberta et le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole ont cofinancé un projet de recherche visant à recueillir de l'information sur le marché du travail à moyen et à long terme (2020). On prévoit que les résultats de ces travaux influeront sur les stratégies visant à attirer et à conserver les travailleurs, qu'ils permettront à l'industrie pétrolière de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de répondre à la demande, et de régler d'autres questions touchant les ressources humaines. La publication d'un document portant sur les perspectives des travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière de l'Alberta, permettra de déterminer les conditions de travail actuelles et à court-terme, les priorités ainsi que les emplois en demande dans l'industrie pétrolière à l'échelle provinciale.

10. Colombie-Britannique

Colombie-Britannique – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	2 225 400	27 600 ↓
Taux de chômage	7,9 %	2,6 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
56,0 % ↑	12,8 % ↑	31,2 % ↓
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
18,7 % ↓	68,9 % ↑	9,7 % ↑

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,57	0,02 ↑

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	8,1 % ↑	24,4 % ↑
Dépenses	25,4 % ↑	12,4 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	15,7 %	1,9 ↓
Mesures de soutien : PEMS	84,3 %	1,9 ↑

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
78 917* ↑	35 795 ↓	4 329 ↑

* Comprend 1 040 participants à l'ATC.

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
280 621	52 374	332 995

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La Colombie-Britannique n'était pas à l'abri des répercussions du ralentissement économique à l'échelle mondiale, et la situation du marché du travail s'est légèrement affaiblie en 2009-2010. L'emploi a reculé de 1,2 %, portant le nombre d'emplois à 2 225 400, soit le nombre le plus bas en trois ans. Le nombre de travailleurs à temps partiel s'est accru de 4,8 %, ce qui a compensé la diminution de 2,8 % du côté des emplois à temps plein. Les industries productrices de biens de la province ont été les plus touchées par les pertes, les secteurs de la foresterie, de la pêche, de l'exploitation minière, et de l'extraction de pétrole et de gaz (-12,5 %), de la fabrication (-10,7 %) et de la construction (-8,0 %) ayant décliné de façon marquée. Le nombre d'emplois est demeuré pratiquement le même pour ce qui est des industries de services, bien qu'on ait observé une variation importante à cet égard. Le commerce, les administrations publiques, les soins de santé et l'assistance sociale ont enregistré des gains qui ont compensé les pertes dénombrées dans le secteur du transport et de l'entreposage et celui des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien. Tandis que l'emploi était en déclin, la population active s'est élargie. Ainsi, le taux de chômage en Colombie-Britannique est passé de 5,3 % en 2008-2009 à un sommet inégalé en six ans (+7,9 %).

Comme il est mentionné dans le plan de l'EDMT de la province pour 2009-2010, celle-ci avait plusieurs difficultés à surmonter à court et à long terme en ce qui concerne le marché du travail. La Colombie-Britannique était notamment confrontée à des pénuries de compétences éventuelles attribuables à un déséquilibre entre l'offre et la demande, ainsi qu'à des changements sur le plan démographique et au niveau des exigences professionnelles. En vue de régler ces problèmes, la province a déterminé cinq priorités clés. Elle souhaitait tout d'abord garantir l'accès aux programmes et aux services d'emploi, notamment pour les personnes qui connaissaient une période de chômage pour la première fois à cause de la récession. La Colombie-Britannique entendait aussi optimiser l'activité des groupes sous-représentés sur le marché du travail, y compris les Autochtones, les personnes handicapées, les immigrants, les jeunes et les travailleurs âgés. Afin de pallier les

pénuries de chômage chroniques, le développement des compétences exigées sur le marché du travail a été mis au premier plan par la province, qui prévoyait en outre recueillir plus d'information sur le marché du travail pour résoudre les problèmes actuels et à venir. Enfin, la province reconnaissait le besoin de renforcer la capacité de ses petites et moyennes entreprises et du secteur sans but lucratif à planifier leurs ressources humaines.

Colombie-Britannique Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur

En 2009-2010, le gouvernement du Canada a investi 52,4 millions de dollars à même les fonds du PAE pour appuyer les programmes semblables aux PEMS offerts en Colombie-Britannique en vertu de l'EDMT de la province. La Colombie-Britannique a investi judicieusement le financement régulier octroyé de même que les fonds du PAE dans l'ensemble de ses marchés du travail, pour aplanir les difficultés engendrées par la récession. Le total des dépenses a ainsi grimpé de 19,9 %, passant de 277,7 millions de dollars en 2008-2009 à 333,0 millions de dollars. En tout, 114 712 clients ont pris part à des programmes semblables aux PEMS, ce qui représente une hausse de 19,5 % sur 12 mois. Les fonds ont été réaffectés pour veiller à ce que les chômeurs participants obtiennent le soutien nécessaire pour réintégrer la population active aussi rapidement que possible. En collaboration avec les fournisseurs de services, la province a su répondre aux besoins d'un grand nombre de clients en offrant 180 483 interventions, ce qui représente une hausse de 21,5 %.

10.1 Prestations d'emploi

En Colombie-Britannique, les 28 313 interventions offertes au titre des prestations d'emploi représentaient un nombre sans précédent depuis 10 ans, ayant augmenté de 8,1 %. Étant donné que le nombre de chômeurs a atteint un niveau inégalé, surtout dans l'industrie forestière, les SSC affichaient une hausse de 45,2 %, et le volet régulier du DC, de 25,6 %. Les participants à l'initiative ATC ont bénéficié de 1 040 interventions sur les 9 163 interventions offertes dans le cadre du volet régulier du DC durant l'année. Les hausses du nombre d'interventions liées aux SSC et au volet régulier du DC s'expliquaient par la réaction de la province face à la récession. Les SSC visaient à encourager un retour rapide sur le marché du travail. Parallèlement, le rendement du service a été amélioré de façon à pouvoir répondre à la demande croissante de formation axée sur les compétences. Le nombre d'interventions liées aux autres types de prestations d'emploi accusaient une baisse. Les PCE ont décliné de 19,6 %, l'ATI, de 12,8 %, et le volet apprentis du DC, de 3,7 %. Les demandes d'aide ont été moins nombreuses durant l'année en ce qui a trait à l'ATI. De plus, les ressources destinées aux PCE et à l'ATI ont été réaffectées pour satisfaire les demandes relatives aux SSC et au volet régulier du DC. L'intérêt envers la formation d'apprenti s'est quelque peu amoindri en raison de la récession. Les apprentis liés par contrat qui occupaient un emploi, ont décidé de reporter à plus tard leur formation en classe, alors que ceux qui ont été licenciés ont cherché du travail plutôt que de suivre leur formation en classe. Les dépenses au titre des prestations d'emploi se sont accrues de 25,4 %, pour atteindre 202,8 millions de dollars.

10.2 Mesures de soutien : SAE

La récession a fait en sorte que la demande a rapidement dépassé l'offre pour ce qui est des SAE. Ce phénomène s'explique par le fait que les travailleurs en chômage souhaitaient obtenir de l'aide pour trouver un emploi. Parallèlement, la

Colombie-Britannique a lancé un appel à la mobilisation auprès des centres de SAE de la province afin de les sensibiliser davantage à la situation. En conséquence, le nombre d'interventions liées aux SAE a fait un bond de 24,4 %, pour atteindre le nombre record de 152 170 interventions. Afin de pouvoir répondre à la demande accrue, les fournisseurs de SAE ont offert plusieurs services dans des lieux de rassemblement, et les interventions des services de groupe ont triplé, passant de 41 en 2008-2009 à 126. Le counselling individuel a connu une hausse de 30,1 %, qui s'est traduite par 81 283 interventions. Le nombre d'interventions liées aux services d'emploi était également plus élevé (70 761), affichant une hausse de 18,3 %. Les dépenses engagées au titre des SAE ont augmenté de 12,4 %, passant de 113,3 millions de dollars l'an dernier à 127,3 millions de dollars. Le nombre accru de clients a aussi eu une incidence sur le libre-service, ce qui a fait augmenter les dépenses au niveau du matériel et du personnel.

10.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Les dépenses au titre des PMT se sont chiffrées à 2,9 millions de dollars, une augmentation de 6,3 % par rapport aux 2,7 millions de dollars déboursés au cours de l'exercice précédent. Un certain nombre d'ententes de PMT ont été établies pour faciliter les réaménagements rendus nécessaires à la suite de la récession. En plus des ententes portant sur des questions d'adaptation industrielle et professionnelle, plusieurs autres visaient à réagir de manière plus directe aux changements structurels de l'économie provinciale. Par exemple, l'une des ententes de PMT portait sur les préoccupations d'ordre systémique concernant le nombre de travailleurs forestiers qui se sont déplacés vers de nouveaux secteurs en raison de la récession, tandis qu'une autre a permis d'élaborer une stratégie en matière de ressources humaines pour la nouvelle économie faible en carbone en Colombie-Britannique.

11. Territoires du Nord-Ouest

Territoires du Nord-Ouest – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	21 000	1 500 ↓
Taux de chômage	7,1 %	1,6 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
49,0 % ↓	13,3 % ↑	37,7 % ↑
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
28,6 % ↑	66,9 % ↑	4,3 % ↓

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,44	0,02 ↓

Interventions et dépenses
Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	28,3 % ↑	25,0 % ↑
Dépenses	38,5 % ↑	24,7 % ↓

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	34,8 %	0,6 ↑
Mesures de soutien : PEMS	65,2 %	0,6 ↓

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
608 ↑	368 ↑	292 ↑

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
3 273	443	3 716

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

Le marché du travail s'est affaibli en 2009-2010 dans les Territoires du Nord-Ouest[27]. Le nombre d'emplois a décliné de 6,7 %, pour s'établir à 21 000 emplois. La population active s'est contractée pour une deuxième année consécutive, avec une baisse de 5,3 %. En conséquence, le taux de chômage s'est accru dans les territoires, passant de 5,5 % au cours de l'exercice précédent à 7,1 %.

Selon le plan de l'EDMT pour 2009-2010, les Territoires du Nord-Ouest prévoyaient que la situation du marché du travail demeurerait fragile, puisque le ralentissement de l'économie à l'échelle mondiale affectait toujours divers secteurs, comme l'exploitation minière et l'extraction de pétrole et de gaz. Malgré ce climat d'incertitude, on s'attendait à ce qu'un certain nombre de projets d'envergure, dont la construction du pont Deh Cho, le projet de logements abordables dans les T. N.-O, et les améliorations apportées aux écoles locales, nécessiteraient le recours à des travailleurs qualifiés au cours des prochaines années. De plus, les Territoires du Nord-Ouest étaient toujours confrontés à une grave pénurie de professionnels de la santé, d'ingénieurs, de pilotes, de travailleurs dans les domaines de l'hébergement et des services, et de gens de métier. Parallèlement, de nombreux résidents, notamment les membres des groupes sous-représentés, devaient surmonter des obstacles à l'emploi, comme un faible niveau de scolarité. En outre, comme bon nombre des occasions d'emploi à long terme sont concentrées dans les plus grandes collectivités régionales ou à Yellowknife, les perspectives de travail sont plus restreintes pour les personnes qui vivent dans des collectivités de plus petite taille ou éloignées et qui ne sont pas disposées à se déplacer pour décrocher un emploi. Face à ces difficultés, les Territoires du Nord-Ouest ont établi plusieurs priorités en 2009-2010. Ils comptaient notamment développer les compétences essentielles et les compétences transférables de façon à ce que les gens puissent être actifs sur le marché du travail et s'adapter aux changements; soutenir la formation dans les métiers et la reconnaissance des titres de compétence; forger des partenariats solides avec les partenaires communautaires, les organismes non gouvernementaux et les établissements de formation; et offrir des services de qualité axés sur la carrière dans les petites collectivités et les collectivités éloignées. Les Territoires du Nord-Ouest ont réagi à la récession en projetant d'offrir du perfectionnement professionnel aux agents d'emploi dans les collectivités, qui obtiennent du soutien par le biais de l'EDMT; en envisageant de lancer un projet pilote pour la mise à niveau des compétences professionnelles ciblées, à l'intention des clients admissibles à l'assurance-emploi qui sont touchés par des arrêts effectués par rotation dans le secteur de l'exploitation des diamants; en améliorant le site Web Jobsnorth.ca afin d'accroître l'efficacité du service de placement en ligne; et en intensifiant la promotion des programmes et des services offerts en vertu de l'EDMT pour veiller à ce que les travailleurs soient informés de l'aide dont ils peuvent bénéficier.

Territoires du Nord-Ouest Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi Programme d'emploi pour les jeunes
ATI	Option du travail autonome
DC	Acquisition de compétences essentielles Aide à la formation en apprentissage
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi Service de développement professionnel
PMT	Partenariats du marché du travail

[27] « Depuis 2001, on réalise l'Enquête sur la population active (EPA) dans les Territoires du Nord-Ouest, en utilisant une autre méthode pour surmonter certaines difficultés d'ordre opérationnel qui sont inhérentes aux collectivités éloignées. Ces estimations ne sont pas incluses dans les totaux nationaux. » Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, Ottawa, avril 2008, p. 51, nº 71-001-X200803 au catalogue. *Nota :* Les moyennes annuelles de l'exercice ont été calculées à partir de quatre points de données de la moyenne mobile sur trois mois (juin, septembre, décembre et mars).

Par l'entremise du PAE, le gouvernement du Canada a investi 443 000 $ pour appuyer les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts au titre de l'EDMT des Territoires du Nord-Ouest en 2009-2010. Les dépenses totales ont grimpé de 9,6 %, passant de 3,2 millions de dollars en 2008-2009 à 3,5 millions de dollars. Le nombre de participants aux programmes a atteint un sommet sans précédent (976), par suite de la hausse de 27,6 % sur 12 mois. Ces personnes ont pris part à 1 410 interventions. Il s'agit, là encore, d'un autre nombre record, soit 26,1 % de plus qu'en 2008-2009.

11.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes dans les Territoires du Nord-Ouest est passé de 382 l'an dernier à 490, ce qui représente une augmentation de 28,3 %. Trois des quatre types de prestations affichaient des hausses dans les territoires, les SSC venant en tête (+58,5 %), suivies du volet régulier du DC (+46,0 %) et de l'ATI (+34,6 %). Le nombre d'interventions réalisées dans le cadre du volet apprentis du DC (152) n'a pas changé par rapport à 2008-2009. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté de manière substantielle (+38,5 %), passant de 1,8 million de dollars en 2008-2009 à 2,5 millions de dollars.

11.2 Mesures de soutien : SAE

Le counselling individuel est le seul type de SAE offert dans les Territoires du Nord-Ouest. Les interventions réalisées à ce titre ont plus que doublé depuis leur mise en application en 2006-2007. En 2009-2010, les participants ont profité de 920 interventions, ce qui représente une augmentation de 25,0 % par rapport à l'exercice précédent. En dépit de cette hausse, les dépenses au titre des SAE ont diminué de 24,7 %, pour s'établir à 755 000 $.

11.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Les dépenses engagées au titre des PMT ont chuté de 35,1 %, pour s'établir à 246 00 $. En 2009-2010, les PMT ont appuyé Compétences Canada – T. N.-O., qui ont utilisé les fonds pour planifier et promouvoir des activités à l'intention des jeunes, axées sur les métiers et les technologies. Ces activités, que rendent possibles de nombreux partenariats, comprennent notamment les Power-Up youth conferences, les concours régionaux et territoriaux portant sur les compétences, des groupes de discussion avec des jeunes, et un salon des carrières. Divers clubs axés sur les compétences ont été formés dans bon nombre de collectivités situées dans les cinq régions que couvrent les territoires. Ils sont maintenant coordonnés dans certaines des petites collectivités ainsi que dans les centres régionaux. Ces clubs mettent l'accent sur les compétences axées sur la carrière, comme la cuisine, la pâtisserie, l'infographie, la conception de sites Web, la menuiserie, la soudure, la réparation de petits moteurs, la production télévisuelle et vidéographique et la pose de canalisations électriques.

12. Yukon

Yukon – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	17 100	800 ↓
Taux de chômage	7,8 %	2,1 ↑

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
55,7 % ↑	12,4 % ↓	31,9 % ↓
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
20,6 % ↓	66,0 % ↑	9,4 % ↓

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,08	0,04 ↓

Interventions et dépenses Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	22,1 % ↑	22,2 % ↓
Dépenses	2,0 % ↑	7,1 % ↑

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	38,9 %	10,0 ↑
Mesures de soutien : PEMS	61,1 %	10,0 ↓

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
421 ↑	197 ↓	237 ↓

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
3 651	422	4 073

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

La conjoncture du marché du travail était morose au Yukon en 2009-2010[28]. Le nombre d'emplois a diminué de 4,3 %, pour s'établir à 17 100. La population active s'est contractée elle aussi, de 1,7 %, ce qui a contribué à atténuer les impacts des pertes d'emploi. En dépit de ce fait, le taux de chômage a augmenté, passant de 5,7 % en 2008-2009 à 7,8 %.

Le Yukon fait face à de nombreuses difficultés sur le plan de la main-d'œuvre. Comme dans les autres régions du Canada, le taux de natalité régresse et la population active vieillit, ce qui pourrait entraîner des pénuries de compétences et de travailleurs éventuellement. Parallèlement, l'économie s'est raffermie grâce aux activités d'exploitation minière et d'exploration qui se font plus nombreuses et à la croissance soutenue du commerce et d'autres secteurs de services. Les employeurs font de plus en plus appel à des travailleurs étrangers pour combler leurs besoins en main-d'œuvre, par l'intermédiaire du Programme des candidats du Yukon, ce qui a donné lieu à un afflux d'immigrants au Yukon, accompagnés de leurs familles. En 2009-2010, les priorités sur le plan des programmes d'emploi étaient toujours rattachées au besoin de former des travailleurs qualifiés au moyen de la formation axée sur les compétences, dont la formation en apprentissage.

L'exercice 2009-2010 constituait une année de transition au Yukon en ce qui a trait à la prestation des programmes liés aux PEMS. Depuis la signature de l'EDMT Canada–Yukon, le 1er février 2010, le gouvernement du Yukon a l'entière responsabilité de l'élaboration et de l'exécution des mesures actives d'emploi. Par conséquent, les PEMS qui ont été offertes en 2009-2010 regroupent les interventions réalisées par RHDCC/Service Canada et par le Yukon.

[28] « Depuis 1992, on réalise l'Enquête sur la population active (EPA) sur le territoire du Yukon, en utilisant une autre méthode pour surmonter certaines difficultés d'ordre opérationnel qui sont inhérentes aux collectivités éloignées. Ces estimations ne sont pas incluses dans les totaux nationaux. » Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, Ottawa, avril 2008, p. 51, nº 71-001-X200803 au catalogue. *Nota :* Les moyennes annuelles de l'exercice ont été calculées à partir de quatre points de données de la moyenne mobile sur trois mois (juin, septembre, décembre et mars).

Yukon Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur

En 2009-2010, le gouvernement du Canada a investi 422 000 $ à même les fonds du PAE pour appuyer les programmes semblables aux PEMS qui ont été offerts sur tout le territoire en vertu de l'EDMT du Yukon. Les dépenses ont augmenté de 3,1 %, passant de 3,7 millions de dollars l'an dernier à 3,8 millions de dollars. En tout, 618 clients ont participé à ces programmes. Il s'agit d'une diminution de 6,6 % (-44) par rapport à l'exercice précédent. Le nombre d'interventions a décliné un peu plus rapidement (-9,5 %), pour s'établir à 669 interventions. Les particuliers ont été moins nombreux à profiter des PEMS malgré les taux de chômage plus élevés. Bon nombre de clients potentiels connaissaient leur première période de chômage, et certains n'avaient peut-être pas encore envisagé les options qui s'offraient à eux par le biais des programmes de prestations et de soutien du Yukon.

12.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a augmenté de 22,1 % (+47) au Yukon, pour atteindre 260, et la hausse a touché les quatre types d'intervention. Après deux années de baisse, le volet régulier du DC a grimpé de 36,2 % (+25), tandis que le volet apprentis affichait une hausse de 9,8 %, avec 145 interventions. La promotion plus intensive des programmes d'apprentissage ainsi que la croissance de l'emploi dans les métiers spécialisés ont eu pour effet de susciter de l'intérêt envers le volet apprentis du DC. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi se sont accrues de 2,0 %, pour atteindre 2,5 millions de dollars.

12.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE a chuté de 22,2 % (-117), avec 409 interventions, tandis que le counselling individuel a diminué de 47,1 %, passant de 104 interventions l'an dernier à 55 interventions. Les services d'emploi accusaient un recul de 16,1 %, avec 354 interventions comparativement à 422 au cours de l'exercice précédent. En dépit de ces baisses, qui étaient principalement liées à l'utilisation accrue des outils libre-service, les dépenses engagées au titre des SAE ont augmenté de 7,1 %, passant de 1,2 million de dollars l'an dernier à 1,3 million de dollars. Cette hausse était attribuable aux frais d'administration plus élevés, comme les salaires et les coûts de location.

12.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

Les dépenses du Yukon au titre des PMT ont diminué de 21,8 % en 2009-2010, pour se chiffrer à 68 000 $. Le montant de ces dépenses varie généralement d'une année à l'autre, étant donné que les activités qui s'y rattachent changent en fonction de l'évolution des besoins du marché du travail, qui sont déterminés par les intervenants à l'échelle communautaire.

13. Nunavut

Nunavut – Faits saillants

Marché du travail

15 ans+	2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
Occupant un emploi	11 000	400 ⬆
Taux de chômage	13,2 %	0,9 ⬆

Type de clients et répartition selon l'âge+

Actifs	Anciens	Non assurés
21,2 % ⬇	18,9 % ⬆	59,9 % ⬆
Jeunes (15-24)	**Âge moyen (25-54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
30,6 % ⬇	65,9 % ⬆	1,4 % ⬇

Ratio intervention-client

Ratio, 2009-2010	Écart, 2008-2009 – 2009-2010
1,16	0,08 ⬆

Interventions et dépenses Écart en %, 2008-2009 – 2009-2010

	Prestations d'emploi	Mesures de soutien : PEMS
Nouvelles interventions	177,0 % ⬆	44,9 % ⬆
Dépenses	55,0 % ⬆	17,3 % ⬇

Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE Écart dans la proportion relative

	Proportion relative, 2009-2010	Écart en points de pourcentage, 2008-2009 – 2009-2010
Prestations d'emploi	39,3 %	14,0 ⬆
Mesures de soutien : PEMS	60,7 %	14,0 ⬇

Nombre de clients servis, 2009-2010

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	Échelle pancanadienne
339 ⬆	507 ⬆	184 ⬆

Affectation (milliers $)

EDMT	PAE	Total
2 812	723	3 535

+ La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe.

En 2009-2010, le marché du travail au Nunavut était plus vigoureux de façon générale[29]. Après la baisse de l'emploi enregistrée l'an dernier, la remontée de 3,3 % a porté le nombre d'emplois à 11 000 (+400). Parallèlement, la population active s'est accrue de 4,1 % (+500), pour passer à 12 700 travailleurs. Cependant, comme cette croissance était supérieure au nombre d'emplois créés, le taux de chômage a augmenté au Nunavut, passant de 12,3 % l'an dernier à 13,2 %.

Comme le précisait le plan de l'EDMT du Nunavut pour 2009-2010, ses priorités au regard du marché du travail consistaient toujours à préparer sa main-d'œuvre afin qu'elle puisse répondre aux besoins d'une économie en expansion, gérer la transition d'une économie traditionnelle vers une économie industrielle, et répondre aux besoins d'une population qui s'accroît rapidement, en portant une attention particulière à l'intégration d'un grand nombre de jeunes travailleurs sur le marché du travail. Pour y arriver, les jeunes du territoire auront besoin d'acquérir les connaissances, les compétences et les aptitudes au travail exigées dans un marché du travail en évolution. La formation axée sur les compétences est considérée essentielle à la croissance de l'économie au Nunavut, et le territoire a envisagé plusieurs nouvelles façons d'inciter sa population à apprendre et à se former. Selon le Nunavut, l'accroissement du nombre de possibilités d'éducation et de formation ainsi que l'élimination des obstacles à l'éducation sont les clés qui permettront de renforcer les capacités des travailleurs sur l'ensemble du territoire.

Par l'entremise du PAE, le gouvernement du Canada a investi 723 000 $ pour appuyer les programmes semblables aux PEMS qui ont été

[29] « Depuis 2004, on réalise l'Enquête sur la population active (EPA) au Nunavut, en utilisant une autre méthode pour surmonter certaines difficultés d'ordre opérationnel qui sont inhérentes aux collectivités éloignées. Ces estimations, fondées sur une moyenne mobile de trois mois, ne sont pas incluses dans les totaux nationaux. De janvier 2004 à décembre 2007, les estimations représentaient environ 70 % des résidents âgés de 15 ans et plus. À partir de janvier 2008, la couverture a été étendue à 92 %; ainsi, depuis mars 2008, la moyenne mobile de trois mois repose entièrement sur la couverture étendue. En raison de l'écart important au niveau de la couverture, il est recommandé d'éviter de comparer les estimations établies avant janvier 2008 avec les données recueillies par la suite. » Statistique Canada, *Information sur la population active*, Statistique Canada, Ottawa, avril 2009, p. 51, nº 71-001-X200904 au catalogue. Nota : Les moyennes annuelles de l'exercice ont été calculées à partir de quatre points de données de la moyenne mobile sur trois mois (juin, septembre, décembre et mars).

offerts en 2009-2010 au Nunavut en vertu de l'EDMT du territoire. Le total des dépenses a grimpé de 49,3 %, pour passer de 2,0 millions de dollars en 2008-2009 à 3,0 millions de dollars. Le nombre de clients qui ont eu accès aux programmes a fait un bond de 66,9 % (+339) en atteignant le nombre record de 846 participants. Ceux-ci ont pris part à 979 interventions, une augmentation de 78,3 % (+430) par rapport à l'exercice précédent. L'efficacité accrue du service à la clientèle est attribuable au fait que le personnel a reçu plus de formation.

Nunavut Programmes semblables aux PEMS	
Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi
ATI	Option du travail autonome
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Acquisition de compétences essentielles
Mesures de soutien	
PEMS	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Recherche et Innovation

13.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été offertes au Nunavut a plus que doublé en 2009-2010, passant de 139 à 385 interventions, ce qui représente une hausse de 177,0 %. Le recours aux SSC a considérablement augmenté, avec 78 interventions, comparativement à neuf seulement en 2008-2009 (+766,7 %). Cette hausse était prévue suite à l'application de la Nunavut Housing Trust Strategy et de la mise en œuvre intégrale d'une nouvelle politique d'achat du gouvernement concernant les projets d'immobilisations. Par ailleurs, le Nunavut a mis les SSC au premier plan puisqu'elles permettent aux participants d'acquérir rapidement leur indépendance grâce à un travail salarié. Le volet régulier du DC affichait également une hausse appréciable. Le nombre d'interventions s'est accru de 222,5 % pour passer à 258 interventions, comparativement à 80 en 2008-2009. Quant aux interventions du volet apprentis, leur nombre est demeuré relativement stable, avec 48 interventions, comparativement à 50 l'an dernier. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi se sont chiffrées à 2,8 millions de dollars, en hausse de 55,0 % par rapport à l'exercice précédent.

13.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées aux services d'emploi – le seul type de SAE offert au Nunavut – sont passées de 410 l'an dernier à 594, une augmentation de 44,9 %. Avant 2009-2010, ces services étaient dispensés à Iqaluit, au même endroit où se trouve la Baffin Business Development Corporation. Cette année, des services semblables ont été offerts dans d'autres collectivités sur l'ensemble du territoire. Malgré la hausse du nombre d'interventions, les dépenses engagées au titre des SAE ont diminué de 17,3 %, passant de 156 000 $ en 2008-2009 à 129 000 $.

13.3 Autres mesures de soutien : PMT ainsi que R et I

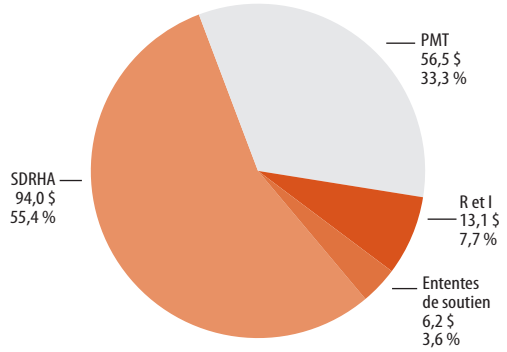
Le Nunavut n'est pas encore en mesure de réaliser des activités rattachées aux PMT ou à la R et I.

III. ACTIVITÉS PANCANADIENNES

RHDCC transfère aux provinces et aux territoires des fonds au titre des EDMT, en attachant de l'importance à la reddition de comptes, à l'évaluation et à l'élaboration continue des politiques relatives aux programmes d'emploi. Ces activités sont orientées par les priorités nationales

Graphique 5

Dépenses engagées au titre des activités pancanadiennes, 2009-2010 (millions $)



en matière de politiques, qui tendent vers l'obtention du résultat stratégique se définissant par « une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace »[30].

En plus des objectifs établis avec les provinces et les territoires dans le cadre des EDMT, les activités pancanadiennes visent à préserver l'union économique du Canada. Ces activités favorisent un marché du travail efficace et intégré à l'échelle nationale, tout en permettant de gérer les risques et les ressources de façon à assurer une plus grande équité ainsi qu'une stabilité et une croissance accrues dans tous les secteurs de l'économie et du marché du travail au pays. Le financement alloué aux activités pancanadiennes aide le Canada à aplanir les difficultés sur le plan du capital humain en misant sur la participation active des Canadiens, afin de satisfaire les besoins de main-d'œuvre actuels et à venir; d'accroître le nombre de travailleurs qualifiés au pays; et d'améliorer l'efficacité du marché du travail canadien.

En 2009-2010, les dépenses relatives à ces activités ont atteint 169,9 millions de dollars[31]. Les programmes pancanadiens étaient axés sur quatre volets de dépenses :

1) la SDRHA, qui offre des programmes aux Autochtones;
2) les PMT fédéraux, qui favorisent un investissement accru dans les compétences en milieu de travail;
3) la R et I à l'échelle fédérale, qui apporte des solutions novatrices pour réduire les risques lors de la conception des programmes;
4) des ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les populations autochtones.

1. Programmes destinés aux Autochtones

Les programmes de développement des ressources humaines autochtones (DRHA) aident les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis à acquérir les compétences et les connaissances requises pour intégrer le marché du travail de façon permanente. Depuis le lancement de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), en 1999, RHDCC a investi environ 340 millions de dollars chaque année. En 2009-2010, le gouvernement du Canada a affecté une somme de 94,0 millions de dollars aux programmes de la SDRHA qui relèvent de la partie II de l'assurance-emploi, et RHDCC a prolongé la validité des modalités des programmes de DRHA jusqu'au 31 mars 2010.

En juin 2009, le gouvernement du Canada a annoncé l'établissement d'un nouveau Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones. Il s'agit d'une plateforme à l'échelle gouvernementale, qui vise à accroître la participation des Autochtones à l'économie. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) favorise le développement du capital humain chez les Autochtones. Elle contribue en effet à améliorer les résultats des Premières nations, des Inuits et des Métis sur le marché du travail grâce au développement des compétences axées sur la demande, à des partenariats stratégiques et à une meilleure reddition de comptes. En 2010-2011, la SDRHA cédera sa place à la SFCEA.

Depuis 1999, la SDRHA a aidé plus de 560 000 Canadiens autochtones à élaborer un plan d'action axé sur la carrière, conformément aux mesures prises par le gouvernement du Canada en réponse à la Commission royale sur les peuples autochtones. Dans l'ensemble, cette initiative a permis à 177 087 Autochtones d'obtenir un emploi, et à 61 388 autres, d'effectuer un retour aux études[32].

2. Les Partenariats pancanadiens du marché du travail : Accroître l'investissement dans les capacités en milieu de travail

Les PMT pancanadiens encouragent et facilitent la planification des ressources humaines et l'adaptation de la main-d'œuvre. Cette mesure

[30] RHDCC, *Budget des dépenses et crédits 2009-2010 : Un rapport sur les plans et les priorités,* RHDCC, Ottawa, mars 2009, p. 15.
[31] Les dépenses engagées au titre des programmes se sont chiffrées à 163,7 millions de dollars en 2009-2010, comme il est indiqué dans le graphique 3 et à l'annexe 3.12. Le total des dépenses liées aux activités pancanadiennes est toutefois plus élevé du fait qu'il inclut les frais d'administration.
[32] *AHRDA's National Total Report*, février 2011. Il est à noter que le nombre de clients est peut-être excessif, car le mode d'établissement de rapport de la SDRHA tient compte des nouveaux participants et des clients reportés.

fournit du financement à des employeurs, à des associations d'employeurs et d'employés et à des collectivités, afin d'améliorer leur capacité à réagir et à s'adapter à l'évolution du marché du travail. En 2009-2010, les PMT pancanadiens ont fourni une somme de 56,5 millions de dollars pour le maintien des principales activités relatives au marché du travail à l'échelle du pays, grâce à la Stratégie des compétences en milieu de travail. Les fonds octroyés ont contribué aux réalisations suivantes :

- l'établissement de normes nationales de haute qualité, cohérentes et comparables, applicables à la formation en milieu de travail axée sur les compétences;
- la formation en apprentissage, la reconnaissance professionnelle et la mobilité afin de répondre aux besoins des secteurs d'activité;
- le recrutement de travailleurs étrangers possédant des compétences dans des secteurs et des professions clés;
- l'amélioration de la productivité et du maintien des effectifs grâce à de la formation subventionnée par les employeurs;
- un système national d'apprentissage répondant aux besoins des employeurs en matière de compétences.

2.1 Initiatives sectorielles

Les initiatives sectorielles proposent une approche souple pour dégager les nouvelles tendances du marché du travail. En 2009-2010, les dépenses engagées au titre des initiatives sectorielles se sont chiffrées à 41,1 millions de dollars. Ces dépenses et les résultats découlant des programmes d'emploi qui s'y rattachent, sont présentés dans la section qui suit.

2.1.1 Programme des conseils sectoriels

Le Programme des conseils sectoriels (PCS) est un programme du marché du travail régi par la demande. Il regroupe des intervenants représentant plus de la moitié des secteurs d'activité au Canada, par l'intermédiaire d'un réseau constitué de 34 conseils sectoriels nationaux sans but lucratif. Les conseils sectoriels sont des partenariats nationaux organisés qui, sous la direction de l'industrie, constituent des centres d'expertise en ce qui a trait à l'élaboration et à l'application de stratégies relatives au perfectionnement des compétences en matière de ressources humaines. Ils interviennent dans des secteurs clés de l'économie, y compris les industries du pétrole, de la construction, du tourisme, de l'aviation, de la biotechnologie et de la sidérurgie. Les conseils s'emploient notamment à recueillir de l'information sur le marché du travail, à élaborer des normes professionnelles nationales et à concevoir des programmes d'accréditation qui s'y rattachent, à trouver des solutions stratégiques en matière de ressources humaines afin de combler les lacunes au niveau des compétences, et à intégrer les travailleurs formés à l'étranger.

La crise économique a accentué le besoin d'établir des partenariats régis par l'industrie pour favoriser le perfectionnement des compétences en milieu de travail. Par l'entremise de son réseau de conseils sectoriels, le PCS a soutenu le développement de produits d'information détaillée sur le marché du travail, de façon à ce que les intervenants puissent mieux comprendre les répercussions du ralentissement économique, envisager l'établissement de liens intersectoriels avec d'autres conseils sectoriels, et veiller à ce que les activités des conseils sectoriels s'harmonisent avec les investissements des provinces et des territoires dans le perfectionnement des compétences, dont la formation en apprentissage. Le programme fait en sorte que les employeurs canadiens aient accès à de l'information et aux outils nécessaires pour être en mesure de trouver des solutions adéquates aux problèmes de ressources humaines.

Le PCS appuie aussi les tables sur les compétences, qui sont des partenariats à durée limitée dirigés par l'industrie. Ces tables sont établies dans une région particulière ou dans un secteur d'activité économique particulier, afin de repérer et de régler des problèmes liés au marché du travail ou aux compétences par la prise de décisions et de mesures coordonnées. La table sur les compétences de la Porte Asie-Pacifique (APGST), qui a été créée à l'automne 2008 en Colombie-Britannique, est une organisation intersectorielle régie par l'industrie. Elle réagit

aux pressions exercées sur les ressources humaines et l'acquisition de compétences, qui sont associées au développement, au maintien et à la protection des infrastructures et du réseau de transport soutenant la Porte Asie-Pacifique.

2.1.2 Compétences sectorielles

Le PCS se penche sur les questions relatives à la main-d'œuvre et aux compétences propres à un secteur. À titre d'exemple, il établit des normes professionnelles nationales en vue de faciliter la mobilité des travailleurs et l'élaboration de programmes axés sur l'industrie. Il a par ailleurs mis en œuvre des initiatives de recrutement ciblé et de perfectionnement des compétences, qui ont eu pour effet d'accroître l'activité sur le marché du travail et l'intégration des groupes sous-représentés, comme les Autochtones et les immigrants. Enfin, par le biais de conseils sectoriels tels que l'Organisation pour les carrières en environnement et le Conseil des technologies de l'information et des communications, le PCS soutient le marché du travail canadien dans le secteur écologique et celui de la technologie numérique.

LES ACTIVITÉS PANCANADIENNES DANS LES FAITS : INITIATIVE DE TRANSITION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2008, le Conseil des ressources humaines dans l'industrie minière a mis en œuvre le projet Transition de la foresterie vers l'exploitation minière. Au départ, ce projet visait à établir une collaboration avec l'industrie forestière, afin de permettre à des travailleurs qualifiés exerçant un métier spécialisé dans ce secteur de se réorienter vers le secteur minier. En raison du ralentissement économique qui a eu un impact sur certains aspects de l'industrie minière, la portée du projet a été élargie. Celui-ci permet dorénavant d'effectuer une transition au sein même du secteur minier grâce aux outils et aux services pratiques du conseil, qui sont axés sur l'adaptation en milieu de travail. De plus, reconnaissant l'importance des aptitudes en gestion intermédiaire et en supervision, le conseil a mis au point une matrice pour les compétences non techniques les plus recherchées, qui facilite la transition des travailleurs non techniques provenant d'industries comme le tourisme, le secteur manufacturier et celui du transport, vers le secteur minier.

2.1.3 Initiative de transition vers le marché du travail

Dans plusieurs secteurs du marché du travail canadien, les employeurs font face à de graves pénuries de compétences. Parallèlement, d'autres secteurs ont éliminé des emplois permanents et mis à pied des travailleurs qualifiés qui pourraient demeurer actifs s'ils avaient la possibilité de se recycler et d'établir des liens avec les secteurs en croissance. L'Initiative de transition vers le marché du travail (ITMT) est une approche coordonnée axée sur l'employeur, qui favorise le développement et le jumelage des compétences dans des secteurs en plein essor. En diffusant des produits d'information et en offrant des programmes de perfectionnement, l'ITMT aide les employeurs des secteurs en croissance à recruter des travailleurs chevronnés susceptibles de perdre leur emploi dans des secteurs en régression.

Des projets ont été entrepris dans les secteurs pétrolier, environnemental et minier. Par exemple, des employeurs du secteur de l'environnement ont pu recruter d'anciens travailleurs de la fabrication automobile, tandis que l'industrie pétrolière a intégré d'anciens employés des pâtes et papier dans ses effectifs pour l'exploitation des sables bitumineux.

2.1.4 Métiers spécialisés et apprentissage

Pour faire en sorte que le Canada puisse compter sur des travailleurs spécialisés compétents, mobiles et agréés en vertu de normes nationales, RHDCC collabore avec les provinces et les territoires par le biais du Programme des normes interprovinciales du « Sceau rouge ». Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) gère le programme du Sceau rouge avec des représentants de RHDCC. Ce programme, qui englobe 50 métiers d'apprentissage, regroupe 89 % de tous les apprentis inscrits au Canada.

RHDCC appuie le programme du Sceau rouge en fournissant un service de secrétariat national au CCDA, et en coordonnant la création de produits essentiels à l'instauration de normes du Sceau rouge, comme l'Analyse nationale des professions (ANP) et le matériel servant aux examens interprovinciaux pour chacun des 50 métiers visés par

LES ACTIVITÉS PANCANADIENNES DANS LES FAITS : MÉTIERS ET APPRENTISSAGE

- Dans le cas des métiers désignés Sceau rouge, l'Analyse nationale des professions (ANP) est conçue et réalisée en fonction d'un cycle correspondant aux exigences de l'industrie. Toutes les administrations participent à l'élaboration d'une norme nationale afin d'optimiser les acquis sur le plan de l'efficacité. En 2009-2010, des ateliers ont été organisés dans le but de concevoir une ANP pour huit métiers. Cinq ANP ont fait l'objet d'un examen et d'une mise à jour, auxquels ont participé des spécialistes de l'industrie en la matière provenant de partout au Canada, et 16 ANP ont été publiées durant l'année. Une série de 14 ateliers ont également été mis sur pied pour mettre à jour les examens interprovinciaux du Sceau rouge, et plus de 45 nouveaux examens du programme ont été publiés au regard de 15 métiers.
- Le CCDA a connu une réussite avec le projet pilote Multiple Assessment Pathways (MAP) visant à évaluer une diversité d'apprentis. Les responsables du projet ont mis à profit le modèle pleinement intégré des Normes de performance professionnelle en menant des consultations auprès des industries et des organismes de réglementation, pour garantir l'efficacité du rendement en milieu de travail. Le mode d'intervention auquel on a recours pour évaluer les candidats dans le cadre du MAP comprend la remise d'un dossier justificatif, des conversations portant sur les compétences et des examens pratiques.
- Le projet pilote MAP a démontré l'efficacité d'une autre méthode pour évaluer une plus grande diversité de candidats, y compris des travailleurs âgés qualifiés, des travailleurs formés à l'étranger et d'autres groupes pour qui un examen écrit pose un obstacle n'ayant aucun rapport avec leur niveau de compétence. Tous les aspirants au Sceau rouge qui ont fait bonne figure lors de l'évaluation dans le cadre du projet pilote MAP, ont reçu leur mention. Ceux qui n'ont pas réussi ont obtenu des crédits pour les compétences dont ils ont fait preuve, ce qui leur a permis de reporter leur attention sur les aspects à améliorer.

le Sceau rouge. Les employeurs favorisent l'appui du Sceau rouge, qui est reconnu dans l'ensemble du Canada en tant que norme d'excellence pour une formation en apprentissage de haute qualité.

En raison du récent amendement apporté au chapitre 7 (Mobilité de la main-d'œuvre) de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), le programme du Sceau rouge fait présentement l'objet d'un remaniement et sera élargi pour en garantir la pertinence et la durabilité au cours des années à venir. Les améliorations à apporter au programme du Sceau rouge visent cinq aspects importants :

- appuyer les priorités stratégiques du CCDA en matière d'excellence et d'innovation pour ce qui touche les certificats de compétences;
- continuer à mener des analyses fondées sur des données probantes afin d'éclairer la prise de décisions;
- réagir aux difficultés et aux pressions accrues dans le nouveau contexte de l'ACI;
- appuyer un secrétariat fort au sein de RHDCC et favoriser l'innovation;
- encourager la participation accrue des employeurs dans la formation en apprentissage.

L'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) recueille de l'information sur plus de 30 000 apprentis. Cette enquête permet d'examiner diverses questions, comme les motifs qui sous-tendent l'adhésion à un programme d'apprentissage, les problèmes faisant obstacle à l'achèvement d'un programme et les résultats des participants sur le marché du travail. Neuf études de recherche approfondie, portant sur les principaux enjeux liés à l'apprentissage, ont été menées en s'appuyant sur les données produites par le CCDA et l'ENA. À titre d'exemple, l'une des études a examiné le taux de participation des groupes cibles aux programmes d'apprentissage. D'autres groupes, notamment le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA), Statistique Canada ainsi que le Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences (RCCMTC), ont eu recours aux données de l'ENA pour répondre aux principales questions liées à l'apprentissage.

2.2 Sensibilisation jeunesse

Le programme national Sensibilisation jeunesse apporte un soutien financier à des projets visant à régler les problèmes liés au marché du travail auxquels sont confrontées des collectivités. Par le

LES ACTIVITÉS PANCANADIENNES DANS LES FAITS : SENSIBILISATION JEUNESSE

- En septembre 2009, Calgary, en Alberta, était l'hôte de la 40e édition du Mondial des métiers. Lors de cette rencontre, 845 jeunes provenant de 45 différents pays ont mis leurs compétences à l'épreuve dans les métiers spécialisés et les technologies. Le Mondial des métiers permet de mieux faire connaître les métiers spécialisés et les technologies, de promouvoir les carrières dans ces domaines et d'accroître le soutien qu'on leur apporte.
- Le Concours québécois en entrepreneuriat favorise le développement de la culture entrepreneuriale au Québec. En 2008-2009, le concours comportait un nouveau volet ciblant les jeunes aux prises avec des obstacles à l'emploi. Ce concours a permis à près de 1 000 jeunes de la province de prendre part à des programmes liés à des projets d'entreprise en 2010.

biais des salons de l'emploi et d'évènements promotionnels, le programme vise à sensibiliser davantage les employeurs et les collectivités au fait que les jeunes représentent les travailleurs de demain. En 2009-2010, les priorités du programme consistaient à mieux faire connaître aux jeunes les métiers spécialisés et les technologies, et à accroître les débouchés pour les jeunes vivant dans de petites collectivités rurales. Les projets de Sensibilisation jeunesse sont offerts à l'échelle nationale, locale et régionale. Ils sont financés au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et reçoivent également des fonds de plusieurs autres sources, y compris les gouvernements provinciaux. En 2009-2010, les fonds affectés au programme Sensibilisation jeunesse en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, se chiffraient à 9,7 millions de dollars.

2.3 Initiative nationale sur les compétences essentielles

D'après les résultats de différentes recherches, les personnes qui ont un faible niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles (ACE) sont confrontées

LES ACTIVITÉS PANCANADIENNES DANS LES FAITS : INITIATIVE NATIONALE SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES – SERVICE EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Organisation : Construction Sector Council
Date de début : 2007-12-19
Date de fin : 2010-05-31
Contribution de RHDCC : 724 252 $

Ce projet a permis de personnaliser des interventions afin d'améliorer les niveaux de compétences essentielles (CE) des travailleurs de l'industrie, en collaboration avec des organisations intervenant dans les secteurs d'activité.

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) a collaboré avec des organisations particulières de l'industrie pour inciter les employeurs à prendre part aux activités liées aux CE en milieu de travail. Ces activités étaient diversifiées, depuis la sensibilisation et l'évaluation des besoins des organisations et des employés, jusqu'aux interventions personnalisées axées sur l'amélioration des CE. Le CSC a travaillé de concert avec sept organisations de l'industrie, dont le National Electrical Trade Council et le Carpentry Training Centre du Nouveau-Brunswick (CTCNB) notamment, pour mettre au point des interventions liées aux CE propres à l'industrie. Plus précisément, le National Electrical Trade Council a conçu un test d'habileté mathématique qu'utilisent les futurs apprentis électriciens à l'heure actuelle. De plus, le CTCNB a publié un livret de formation qui renferme des documents authentiques utilisés dans le cadre du travail, en vue d'évaluer et de perfectionner les compétences des apprentis en ce qui a trait au calcul, à l'utilisation des documents et à lecture.

à de nombreuses difficultés sur le marché du travail. Elles sont notamment susceptibles de gagner un salaire plus modeste et ont plus de chances d'être sans emploi, d'avoir des liens fragiles avec le marché du travail et d'avoir un accès limité à la formation et au perfectionnement. L'Initiative nationale sur les compétences essentielles (INCE) aide les Canadiens adultes à réussir dans le monde du travail en surmontant ces difficultés. Dotée d'un budget de 6,2 millions de dollars versés au titre de la partie II

[33] En 2009-2010, les fonds octroyés à l'INCE se sont chiffrés à 4,7 millions de dollars en ce qui a trait aux PMT et à 1,5 million de dollars pour ce qui est de la R et I.

de l'assurance emploi en 2009-2010, l'initiative était axée sur l'acquisition et le partage des connaissances. Elle a fourni des outils pratiques et du soutien dont les employeurs, les spécialistes et d'autres intervenants ont besoin pour améliorer le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes[33].

L'Initiative nationale sur les compétences essentielles comporte trois volets :

- le volet sur les compétences essentielles et l'alphabétisation, qui appuie la recherche en regroupant, en analysant et en partageant des connaissances en vue d'accroître le niveau des ACE en milieu de travail;
- le volet sur le Service en milieu de travail pour les compétences essentielles, qui soutient les partenariats nationaux conclus avec des intervenants du milieu de travail afin de combler les lacunes au niveau des compétences essentielles;
- le volet sur les partenariats communautaires, qui favorise une approche communautaire afin d'aider les gens dont le niveau d'alphabétisation et de connaissances essentielles est faible, tant au quotidien que dans le milieu de travail.

2.4 Réduction des obstacles à la mobilité interprovinciale

L'Initiative sur la mobilité de la main-d'œuvre s'emploie à éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs, de façon à ce que ceux qui exercent une profession ou un métier réglementé, y compris les travailleurs formés à l'étranger, puissent le faire partout au Canada. L'apport financier soutenu de la part de l'administration fédérale ainsi que l'expertise technique qui sont offerts aux professions réglementées et aux organismes de réglementation, permettent de mettre au point des outils et des procédés visant l'atteinte d'une mobilité complète. Le chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACE), qui a fait l'objet de modifications, énonce les objectifs de cette initiative.

LES ACTIVITÉS PANCANADIENNES DANS LES FAITS : RÉDUCTION DES OBSTACLES À LA MOBILITÉ INTERPROVINCIALE

- Adoption de normes professionnelles fondées sur des normes interprovinciales communes : des normes de compétences nationales sont en voie d'être établies pour les professions d'audiologiste et d'orthophoniste. Il s'agit d'une démarche essentielle à l'adoption d'une méthode permettant d'évaluer les compétences à l'échelle nationale et internationale, de façon à pouvoir donner accès à la profession.
- Les membres du Conseil canadien des géoscientifiques professionnels se sont entendus sur les conditions d'admission à la profession, éliminant par le fait même plusieurs obstacles à la mobilité des travailleurs dans l'ensemble du pays. Le document intitulé *Connaissance et expérience des géosciences requises pour l'inscription à titre professionnel au Canada* est un guide qui précise les conditions d'admission pour les nouveaux candidats désireux de s'inscrire pour la première fois à titre de professionnel dans une province ou un territoire, quel qu'il soit. Bien que l'établissement des exigences en matière de pratique soit d'ordre juridictionnel, l'organe de réglementation des professions en géoscience veille à ce que les travailleurs de ce domaine puissent se déplacer avec facilité.

En 2009-2010, les activités réalisées ont aidé les organismes de réglementation à réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs. Le financement a permis aux groupes de réglementation nationaux de passer à l'adoption de normes professionnelles communes et de créer des outils d'évaluation de compétences. Il a aussi soutenu des projets qui ont permis de mettre au point des pratiques communes et transférables en matière de réglementation, comme les conditions d'accès à la profession et des méthodes d'évaluation applicables dans toutes les administrations. En 2009-2010, cette initiative a bénéficié d'un financement de 0,95 million de dollars versé au titre de la partie II de l'assurance-emploi.

3. Initiative pancanadienne de Recherche et Innovation : Rechercher des solutions novatrices pour réduire les risques lors de la conception des programmes

Les projets financés par Recherche et Innovation (R et I) ont permis de définir de meilleures approches pour les programmes liés aux PEMS. Ce volet de financement des activités pancanadiennes fait en sorte que les Canadiens en ont pour leur argent, puisqu'il permet de découvrir « ce qui fonctionne » avant que le gouvernement ne lance de nouveaux programmes onéreux. L'initiative pancanadienne R et I s'est vu octroyer une somme de 13,1 millions de dollars en 2009-2010.

Le Projet de supplément de revenu, par exemple, a permis au gouvernement fédéral d'économiser des ressources à long terme. Les résultats indiquent que les suppléments de revenu n'ont eu que peu d'incidence sur la rapidité du retour au travail parmi les prestataires, mais qu'ils ont eu pour effet d'accroître les coûts d'ensemble pour le gouvernement sous la forme d'un soutien du revenu passif.

3.1 Initiative d'innovation pancanadienne

Depuis 2005, la plus grande part du financement octroyé à R et I provient de l'Initiative d'innovation pancanadienne (IIP). Celle-ci fournit à des organismes admissibles du financement à l'appui de travaux de recherche de durée limitée. Les projets que soutient l'initiative mettent à l'essai de nouvelles méthodes pour aider les gens à obtenir et à conserver un emploi, et à devenir des membres productifs de la population active canadienne.

Tous les projets de l'IIP sont réalisés avec un partenaire provincial ou territorial et sont axés sur une ou plusieurs des priorités suivantes : l'alphabétisation et les compétences essentielles, les immigrants, les Autochtones, les groupes sous-représentés, la formation en milieu de travail et l'apprentissage. Pour favoriser l'échange des pratiques exemplaires et des connaissances, les intervenants diffusent largement les résultats d'évaluation de ces projets. Les dépenses engagées au titre de l'IPP en 2009-2010 se chiffraient à 10,7 millions de dollars.

3.2 Mesure des répercussions de l'information sur le marché du travail

À l'automne 2008, RHDCC, en partenariat avec le Forum des ministres du marché du travail, a lancé un programme de recherche afin de mieux comprendre les répercussions de l'information sur le marché du travail (IMT).

Sept expériences menées à petite échelle ont permis de déterminer le genre de produits d'information et les moyens de diffusion qui fonctionnaient le mieux et à qui ils étaient profitables. Ainsi, on a pu évaluer l'incidence de l'IMT sur : la confiance et l'attitude des gens par rapport au marché du travail; la prise de décisions concernant les études, la formation, la carrière et le choix d'un emploi; les programmes de formation subséquents; et les résultats au niveau de l'emploi. Les jeunes à risque de devenir des décrocheurs, les diplômés de niveau postsecondaire

LES ACTIVITÉS PANCANADIENNES DANS LES FAITS : IIP

- En Colombie-Britannique, 101 étudiants autochtones ont pris part à un camp de formation pratique dans le cadre du projet Reclamation and Prospecting Teams (BC RAP). De ce nombre, 87 % ont terminé le programme, et 83 % d'entre eux ont décroché un emploi ou ont suivi des études postsecondaires. Le projet témoigne des résultats qu'on peut obtenir grâce à une collaboration fructueuse entre les gouvernements fédéral et provinciaux, les établissements d'enseignement et les représentants de l'industrie. Le Northwest Community College a depuis adopté cette formule.
- À Terre-Neuve-et-Labrador, le projet New Delivery Approach for Adult Basic Education évalue les effets du recours à une approche mixte en matière d'apprentissage sur la réussite des participants. Le projet donne accès à des mentors ainsi qu'à des outils, tout en fournissant un soutien aux participants des régions éloignées qui doivent surmonter des obstacles à l'apprentissage en raison de problèmes d'ordre social, familial ou d'emploi.

sans emploi, les travailleurs âgés, les ouvriers de l'industrie automobile, ainsi que les membres des minorités visibles comptaient parmi les participants à ces expériences.

Les dépenses engagées au titre de ce programme de recherche ont atteint 0,91 million de dollars en 2009-2010. Tous les projets devaient être achevés à la fin de 2011. Le total des dépenses prévues pour ce programme de recherche sur une période de trois ans s'élève à 2,8 millions de dollars.

3.3 $avoir en banque

Le projet pilote $avoir en banque visait à déterminer si des incitatifs monétaires ciblés encourageraient les adultes à revenu modeste à épargner et à investir dans leur éducation et leur formation. Ce projet a eu pour effet d'accroître le nombre d'adultes canadiens à faible revenu qui ont suivi un programme de formation et de rehausser la qualité des programmes qu'ils ont choisis. Grâce à lui, les Canadiens à revenu modeste qui étaient désireux de s'instruire ont été plus nombreux à s'inscrire à des cours ou à des programmes afin d'acquérir davantage de connaissance. À n'en pas douter, si ce projet était accessible à tous les Canadiens, un plus grand nombre de personnes à revenu modeste auraient la possibilité de s'instruire davantage et d'améliorer ainsi leur employabilité et leur rémunération.

Cependant, les résultats ont également démontré que si la portée d'un tel projet était élargie, le taux de participation initial serait faible et il faudrait déployer beaucoup d'efforts afin de le rehausser. Toujours selon l'étude, le fait d'avoir intégré une formation en gestion financière au projet n'a eu que peu d'incidence sur les répercussions globales du plan d'épargne jumelé.

4. Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les Autochtones

Ce volet des activités pancanadiennes visait à garantir que le système de transmission des provinces et des territoires bénéficierait d'un soutien adéquat et d'une bonne connectivité pour le transfert des données administratives après l'entrée en vigueur d'un accord de transfert. Le total des dépenses au titre de cette activité pancanadienne a atteint 6,2 millions de dollars en 2009-2010. Cet élément essentiel de l'initiative pancanadienne assure le suivi des données administratives relatives aux programmes des EDMT, qui sont dorénavant offerts par l'ensemble des provinces et des territoires.

4.1 Service national de placement

RHDCC/Service Canada administre deux services relevant du Service national de placement, soit le Guichet emplois et le portail de l'information sur le marché du travail (IMT), pour aider les Canadiens à trouver un emploi qui leur convient. Ces services mettent en rapport employeurs et chercheurs d'emploi, et ils aident les particuliers à établir leur plan de retour au travail. Le Guichet emplois et le portail de l'IMT sont des services auxquels tous les Canadiens peuvent avoir accès en ligne. Étant donné que les clients y ont librement accès sans devoir s'inscrire, les données sur l'utilisation et les résultats des services sont difficiles à obtenir et à attribuer à des interventions précises.

4.1.1 Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service offert par RHDCC en partenariat avec les provinces et les territoires. Ce service électronique de placement alimente des marchés du travail efficaces et inclusifs en mettant en rapport employeurs et chercheurs d'emploi. Il permet de jumeler l'offre et la demande de compétences selon les codes de la Classification nationale des professions, qui normalise toutes les descriptions de travail dans l'ensemble du Canada. Le Guichet emplois offre aussi des outils spécialisés qui contribuent à rapprocher les employeurs et les chercheurs d'emploi, notamment : le Concepteur de c.v., le Jumelage d'emploi, Alerte-emploi et Navigation-carrière. Le site comporte également une section Formation et carrières, qui renseigne les utilisateurs sur la manière d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire évoluer leur carrière. Le Guichet emplois est un service bilingue auquel les utilisateurs peuvent accéder sans frais.

En 2009-2010, les utilisateurs du Guichet emplois ont ouvert plus de 106 millions de sessions qui ont donné accès à 905 000 possibilités d'emploi affichées en ligne. Le nombre de nouveaux utilisateurs a décliné de 2,6 %, passant de 37 570 en avril

2009 à 36 595 à la fin de l'exercice. Pendant ce temps, le nombre d'offres d'emploi s'est accru de 22,3 % en 2009-2010. Au-delà de 100 000 alertes-emploi ont été diffusées chaque jour pour aviser les chercheurs des possibilités offertes, ce qui représente plus de 23 millions d'alertes au cours de l'exercice. À la fin de la période de référence, le Guichet emplois comptait plus de 165 000 comptes d'employeurs actifs et 869 000 comptes de chercheurs d'emploi. Le Guichet emplois est accessible à l'adresse suivante : **http://www.guichetemplois.gc.ca.**

4.1.2 Portail de l'information sur le marché du travail

Le portail de l'information sur le marché du travail (IMT) fournit des renseignements de portée locale, régionale ou nationale sur des sujets comme les descriptions de travail, les perspectives d'emploi, la situation actuelle et prévue du marché du travail, les possibilités d'études et de formation, ainsi que les besoins en ressources humaines. Les Canadiens, depuis les chercheurs d'emploi jusqu'aux décideurs, utilisent cette information pour prendre des décisions favorisant un meilleur jumelage entre les compétences des travailleurs et les besoins des employeurs, qui fait en sorte que le marché du travail fonctionne plus efficacement.

Un réseau régional d'IMT, composé d'analystes et d'économistes, surveille et analyse en permanence les données et les évènements socioéconomiques pour dégager les tendances du marché du travail. Le personnel de l'IMT collabore aussi avec divers intervenants, y compris des employeurs, des établissements d'enseignement et d'autres ordres de gouvernement, pour veiller à ce que les clients aient accès à une IMT de grande qualité. Les produits d'information sur le marché du travail s'appuient sur une norme nationale pour dégager les tendances par région, par profession et par secteur d'activité. Ces produits sont accessibles dans tout le pays à l'adresse suivante : **http://www.informationmarchetravail.ca**. Ils seront par ailleurs affichés dans le site Web de Travailler au Canada (**http://www.travailleraucanada.gc.ca**) dans un proche avenir.

CHAPITRE 4

ADMINISTRATION DU RÉGIME

Volumes

Service Canada a traité 3,3 millions de demandes d'assurance-emploi initiales et renouvelées, ce qui représente une hausse de 7,8 % par rapport à l'année précédente[1], avec un taux d'exactitude plus élevé pour ce qui est des versements (96,1 %).

L'augmentation des ressources combinée à la reprise économique graduelle a donné un résultat de 84,2 % à la fin de l'exercice 2009-2010 pour ce qui est de la rapidité de paiement. Ce chiffre est bien supérieur à l'indicateur clé de rendement établi : envoyer un avis de premier versement ou de non versement à 80 % des prestataires dans les 28 jours suivant leur réception.

Plus de 3,1 millions de prestataires ont présenté leur demande au moyen de la Demande de prestations d'assurance-emploi en ligne.

Près de 99,7 % des prestataires admissibles aux services de déclaration électroniques — le Système de déclaration par téléphone et le Service de déclaration par Internet (un outil de déclaration aux deux semaines sur le Web) — y ont eu recours.

80,7 % des prestataires ont décidé de recevoir leurs versements par dépôt direct.

Le système de réponse vocale interactif du Service d'information téléphonique, qui fournit aux clients des renseignements généraux et particuliers sur les demandes, a répondu à 16 millions de demandes.

Les employés des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 7,7 millions d'appels.

Les agents de services aux citoyens dans les Centres Service Canada ont répondu à 5,9 millions de demandes de renseignements, une augmentation de 16,6 % par rapport à l'exercice 2008-2009.

Les spécialistes des services aux citoyens ont organisé 2 937 séances d'information générale sur l'assurance-emploi dans le cadre des services externes mobiles. Ces séances d'information ont permis à Service Canada de communiquer avec 13 325 employeurs et 39 985 travailleurs qui étaient menacés par un licenciement imminent en raison de la récession.

Le service d'information générale 1 800 O-Canada a répondu à 306 057 appels liés à l'assurance-emploi en 2009-2010. Il s'agit d'une hausse de 17,2 % par rapport à l'année précédente.

Le site Web de Service Canada a reçu 55 133 000 visites en 2009-2010, soit une augmentation de 67 % par rapport à l'année précédente. Une bonne part de cette augmentation est sans doute attribuable à la récession. Des programmes tels que le Programme de protection des salariés et les Subventions aux apprentis ont reçu davantage de visites que l'année précédente, mais le volume de trafic de la page de renvoi Chercher un emploi, qui a été révisée, a été près de six fois supérieur à ce qu'il avait été l'année précédente (7,7 millions d'accès à la page).

Les Canadiens ont ouvert une session dans Mon dossier Service Canada 14,7 millions de fois, et les sessions se sont accrues de 7 % au cours des six derniers mois de l'exercice par rapport à la même période de l'année précédente.

Service Canada a inscrit au rôle 50,6 % de tous les appels adressés au conseil arbitral pour être entendus dans les 30 jours suivant la réception de la lettre d'appel.

Plus de 600 points de service ont assuré la prestation du régime d'assurance-emploi, les services étant également accessibles par téléphone et par Internet.

Modernisation et transformation de la prestation de services

Service Canada a automatiquement enregistré 95,1 % de toutes les demandes d'assurance-emploi dès leur réception, et le système de traitement automatisé des demandes a traité, de façon complète ou partielle, 1,5 million de demandes (44,8 % de toutes les demandes). Ainsi, les Canadiens ont pu bénéficier d'un meilleur service qui est plus uniforme et de paiements plus rapides et plus exacts.

Les employeurs ont rempli près de 4,5 millions de relevés d'emploi (RE) électroniques, soit 51 % de tous les RE émis, à l'aide du RE Web (un système en ligne permettant de remplir des RE) et du RE TAP (Transfert automatisé protégé des RE, une ligne de communication protégée pour transmettre une quantité illimitée de données relatives au RE).

39 047 nouvelles entreprises ont adopté un mode de transmission du RE en ligne – Relevés d'emploi sur le Web (RE Web) et/ou au RE TAP.

Progresser vers un service intégré

S'appuyant sur la réussite des nouveaux projets pilotes relatifs à la gestion de la charge de travail, le Système national de la charge de travail (SNCT), qui permet à Service Canada de répartir le travail parmi les régions et les modes de prestation de services en vue d'atteindre une efficacité optimale, a été élargi pour englober près de 50 % de tous les centres de traitement au Canada d'ici la fin de 2009-2010.

[1] Des données statistiques supplémentaires sont présentées dans le *Rapport ministériel sur le rendement 2009-2010* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, RHDCC, Ottawa, 2010. Sur Internet : **http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2009-2010/inst/csd/csd00-fra.asp**.

I. CONTEXTE

Service Canada a été créé en 2005 afin d'améliorer la prestation des programmes et des services gouvernementaux offerts aux Canadiens. En tant qu'organisme spécialisé dans la prestation de services, Service Canada offre aux citoyens l'accès à un éventail de produits d'information ainsi qu'à un grand nombre de services et de programmes gouvernementaux, y compris le régime d'assurance-emploi, selon le mode de service de leur choix – par Internet (un clic), par téléphone (un appel) ou en personne (une visite sur place).

Pendant les six premiers mois de l'exercice 2009-2010, Service Canada a continué de répondre au volume élevé de demandes d'assurance-emploi résultant de la récession mondiale. L'organisme a su relever ces défis avec brio, comme on l'explique à la sous-section II.2.2 de ce chapitre (Traitement des demandes).

Tout en s'efforçant d'aider les Canadiens en répondant aux exigences plus rigoureuses en matière de rapidité et d'efficacité pour le versement des prestations, Service Canada a réussi à mettre en œuvre les mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi, prévues dans le Plan d'action économique du Canada. Ces mesures comprenaient notamment :

- la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi;
- la bonification des prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date;
- l'initiative d'Aide à la transition de carrière;
- les modifications apportées au programme de Travail partagé.

Ces initiatives nécessitaient des modifications importantes au système de paiement des prestations d'assurance-emploi, et la création de nouveaux outils pour gérer le nombre accru des demandes de prestations pour Travail partagé.

En 2009-2010, Service Canada a aussi apporté les changements nécessaires au système pour que les travailleurs autonomes puissent passer volontairement un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada, afin de pouvoir toucher des prestations spéciales de l'assurance-emploi (phase 1 du projet de loi C-56 : *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants*). Les prestations concernées sont les suivantes : prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant. De plus, le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi a été amélioré de façon à ce que les employeurs qui ont droit à une réduction de leurs cotisations n'aient plus à remplir chaque année la demande de renouvellement et ce, à compter de janvier 2010.

En 2009-2010, Service Canada a continué à moderniser le mode de prestation de ses services; à améliorer la qualité des services offerts aux Canadiens afin de mieux répondre à leurs besoins et à leurs attentes; et à améliorer les services dispensés aux employeurs pour réduire la paperasserie et les coûts administratifs.

II. PRESTATION DES SERVICES

1. Transformation des services

Service Canada a continué d'investir dans la conception et l'utilisation de technologies novatrices afin de soutenir le traitement automatisé des demandes et de perfectionner les services sur Internet, améliorant du même coup la prestation des services de l'assurance-emploi qui sont offerts aux Canadiens. Les améliorations apportées au mode de traitement des prestations transforment le réseau de traitement des demandes en le rendant plus souple afin qu'il puisse s'adapter aux fluctuations de la charge de travail. L'évolution du réseau national s'est poursuivie. Celui-ci est caractérisé par des processus normalisés sans papier, électroniques et automatisés, qui font en sorte que les Canadiens bénéficient d'un service plus rigoureux, plus rapide et plus équitable.

En 2009-2010, Service Canada a continué de se concentrer sur l'amélioration des services électroniques de l'assurance-emploi offerts aux clients et aux entreprises, ainsi que sur la simplification, la normalisation et l'automatisation des modes de traitement de l'assurance-emploi. Ceux-ci ont permis de gérer le traitement de 3,3 millions de demandes et le versement de plus de 19 milliards de dollars en prestations pendant l'année, avec

une moyenne de plus d'un million de prestataires par mois. Ainsi, les clients ont eu accès à un éventail de services en ligne qui ont permis à Service Canada d'automatiser ses activités de traitement interne.

- Service Canada a reçu par voie électronique 96,9 % de toutes les demandes d'assurance-emploi, et 99,7 % des déclarations aux deux semaines.
- Service Canada a traité automatiquement, entièrement ou partiellement, 41,4 % de toutes les demandes initiales et 59,3 % de toutes les demandes renouvelées. L'objectif à long terme est d'automatiser 70 % des demandes d'assurance-emploi initiales, renouvelées et révisées d'ici 2014.

De plus, les employeurs ont continué de profiter du relevé d'emploi sur le Web (RE Web), qui réduit considérablement leur fardeau administratif. En 2009-2010, les employeurs ont produit près de 4,5 millions de RE électroniques sur l'ensemble des 8,8 millions de RE qui ont été établis cette année (soit 51 %).

En 2009-2010, Service Canada a continué à promouvoir le RE Web auprès des entreprises et à les informer des modifications apportées aux règlements sur l'assurance-emploi, qui sont entrées en vigueur le 15 mars 2009. Ces modifications ont amélioré le service pour les employeurs qui produisent des RE par voie électronique, grâce à une meilleure correspondance entre l'émission des RE et leur cycle de paie, ce qui a eu pour effet d'accroître l'exactitude des renseignements acheminés à Service Canada et de réduire le nombre de RE modifiés. En outre, les employeurs n'ont pas à fournir un RE papier à leurs employés, puisque les données électroniques du RE Web sont accessibles sur-le-champ, ce qui permet d'automatiser le traitement des demandes d'assurance-emploi et d'assurer un service plus rapide et plus précis. La version électronique du RE est accessible à chaque client par l'intermédiaire de Mon dossier Service Canada.

La stratégie globale de transformation du service a donné à Service Canada davantage de souplesse pour réagir aux demandes accrues vis-à-vis du régime d'assurance-emploi pendant la récession.

2. Services d'assurance-emploi aux particuliers

2.1 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes qui sont des citoyens canadiens ou des résidents permanents peuvent adhérer volontairement au régime d'assurance-emploi pour avoir accès aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, à savoir les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant.

Pour ce faire, les travailleurs autonomes doivent passer un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada, par l'intermédiaire de Service Canada, en s'inscrivant en ligne à Mon dossier Service Canada ou en personne à un Centre Service Canada (CSC). Une fois l'inscription complétée, ces travailleurs doivent attendre 12 mois avant de pouvoir présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Toutefois, en vertu d'une mesure transitoire, les travailleurs autonomes ayant passé un accord le 1er avril 2010 ou avant cette date étaient considérés avoir conclu leur accord le 1er janvier 2010, et pouvaient ainsi présenter une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi dès le 1er janvier 2011. Le 31 mars 2010, 3 558 travailleurs autonomes avaient passé un accord avec la Commission de l'assurance-emploi.

Les travailleurs autonomes qui passent un accord doivent payer des cotisations d'assurance-emploi en fonction de leur revenu tiré d'un travail indépendant, par l'entremise de l'Agence du revenu du Canada.

Les travailleurs autonomes résidant au Québec pouvaient déjà recevoir des prestations parentales et de maternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, qui est régi par le gouvernement du Québec. Ils peuvent toutefois adhérer au régime d'assurance-emploi pour avoir accès à des prestations de maladie et de soignant. S'ils décident de le faire, ils paieront des cotisations d'assurance-emploi à un taux plus faible, puisque les taux ont été rajustés à la baisse pour tenir compte du régime provincial.

Un travailleur autonome peut mettre fin à son accord s'il n'a jamais reçu de prestations spéciales de l'assurance-emploi. Dès qu'il aura touché des prestations, il ne pourra plus mettre fin à l'accord, et sa participation au régime d'assurance-emploi se poursuivra pendant toute la durée de son travail indépendant.

En 2009-2010, les activités de communication au regard de cette initiative visaient à la faire connaître par le biais des médias, des événements ministériels, de la publicité et de communications ciblées à l'intention de divers intervenants.

Le service de marketing a appuyé les priorités ministérielles en ayant recours à des activités de promotion efficaces pour encourager les Canadiens à utiliser le libre-service s'ils pouvaient le faire, afin de réduire les pressions sur le personnel de première ligne. Les moyens employés comprenaient des vidéos sur le Web pour soutenir les applications en ligne de l'assurance-emploi, les révisions de la page de renvoi Chercher un emploi, ainsi que le réseau d'affichage numérique qui fournit des renseignements sur l'assurance-emploi aux clients dans 35 des CSC les plus achalandés.

S'appuyant sur les résultats d'une évaluation ayant porté sur les efforts déployés au cours de l'exercice 2009-2010, les activités de marketing continuent à promouvoir les applications en ligne et les outils libre-service, afin de donner aux Canadiens les plus touchés par la récession un accès plus facile et plus pratique aux services du gouvernement fédéral. Il demeure important d'améliorer les produits pour permettre aux clients d'effectuer leurs transactions de manière efficace.

2.2 Traitement des demandes

Au premier trimestre de 2009-2010, le nombre de demandes a augmenté de 37 % comparativement à l'année précédente, en raison de la récession qui a débuté au cours des six derniers mois de 2008-2009. Service Canada a traité 3,3 millions de demandes en 2009-2010, ce qui représente une augmentation de 7,8 % par rapport à l'exercice 2008-2009, et de 27 % par rapport à l'exercice 2007-2008, année où le nombre de demandes était plus normal.

Le Ministère a mis au point une stratégie globale pour gérer l'augmentation du nombre de demandes d'assurance-emploi. Celle-ci comprenait l'embauche d'employés temporaires, le rappel de personnes qui avaient récemment pris leur retraite, l'accroissement du nombre d'heures supplémentaires facultatives et la réaffectation d'employés d'autres secteurs de l'organisme. Service Canada a également établi plusieurs centres de traitement nationaux pour gérer le nombre accru de demandes et pour veiller à ce que le niveau de service demeure le même partout au pays. C'est grâce à la simplification, à la normalisation et à de nouveaux outils, tels que les rapports sur l'efficacité, que l'automatisation des demandes a pu être renforcée, ce qui a amélioré la qualité, la rapidité et l'exactitude du traitement des prestations et la souplesse de Service Canada.

Service Canada a mis en œuvre un plan visant à répartir la charge de travail de l'assurance-emploi entre les régions, pour s'assurer que les niveaux de service étaient respectés partout au pays. Afin d'assurer le traitement des demandes par voie électronique et de faire progresser le plan d'automatisation, Service Canada a élargi la mise en œuvre du Système national de la charge de travail (SNCT) à près de la moitié des centres de traitement. Le SNCT est essentiel à l'atteinte des objectifs à long terme en matière d'automatisation, puisqu'il permet d'isoler des éléments distincts de la demande d'assurance-emploi. Ceux-ci peuvent être acheminés à un agent si une intervention manuelle est nécessaire, ou traités directement de façon automatisée. Ce procédé permet d'accroître les niveaux de rendement en équilibrant la charge de travail et en optimisant les efforts du personnel, grâce au déplacement global du travail par voie électronique vers le prochain agent disponible.

Malgré l'augmentation considérable du nombre de demandes, Service Canada a atteint un taux d'exactitude de 96,1 % sur le plan des paiements, ce qui était supérieur à l'objectif de 95 % et qui a dépassé le taux de 95,7 % atteint l'année précédente.

Comme le nombre de demandes était presque revenu à la normale au printemps 2010, Service Canada a rapidement mis au point un plan afin

de réduire peu à peu les ressources supplémentaires temporaires embauchées l'année précédente, tout en veillant au maintien des objectifs établis au niveau du service à la clientèle.

2.3 Information et demandes de renseignement

2.3.1 Par Internet (un clic)

La rubrique sur l'assurance-emploi dans Mon dossier Service Canada (MDSC) en ligne, permet au client de visualiser l'information concernant ses demandes de prestations d'assurance-emploi, qu'il s'agisse de la demande en cours ou des précédentes. Le client y peut modifier son adresse postale, son numéro de téléphone et l'information bancaire relative au dépôt direct, ou consulter son RE en ligne. De plus, le service MDSC de l'assurance-emploi fournit au client des liens vers d'autres services électroniques, comme le service de déclaration par Internet. En 2009-2010, 19,3 % des clients ont utilisé l'outil MDSC de l'assurance-emploi pour obtenir des renseignements sur leur demande. Au cours du même exercice, les clients se sont connectés au service MDSC du site Web de Service Canada 14,7 millions de fois, et on estime que 89 % des activités du MDSC étaient liées aux fonctions de l'assurance-emploi.

2.3.2 Par téléphone (un appel)

Les clients peuvent également se renseigner en utilisant le service automatisé d'information par téléphone, qui est accessible en tout temps. Ils peuvent en outre s'adresser aux agents de services aux citoyens qui offrent des services par téléphone ou en personne pendant les heures normales d'ouverture. Dans les centres d'appels de l'assurance-emploi, ces agents ont répondu à 7,7 millions d'appels en 2009-2010.

Le Ministère a embauché et a formé plus de 500 agents en 2009-2010 pour gérer le nombre accru de demandes provenant des clients en raison de la récession. Les agents ont toujours été disponibles pour répondre aux demandes relatives au régime d'assurance-emploi dans tout le Canada, du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30 (heure locale); toutefois, pour satisfaire la demande accrue, les centres d'appels ont prolongé leurs heures d'ouverture jusqu'à 20 h (heure locale).

De plus, les agents du service d'assistance à l'inscription et à l'authentification étaient accessibles de 8 h 30 à 16 h 30 (heure locale). Ceux-ci viennent en aide aux clients qui ont du mal à accéder à divers services de MDSC qui sont offerts en ligne, comme MDSC de l'assurance-emploi, en raison d'une discordance entre les renseignements fournis et les données contenues dans le dossier (code d'accès à l'assurance-emploi, numéro d'assurance social [NAS] ou date de naissance).

2.3.3 En personne (une visite sur place)

Pendant la récession, les spécialistes des services aux citoyens de tout le pays ont donné des séances d'information générale sur l'assurance-emploi aux employeurs et aux travailleurs qui risquaient des licenciements imminents, au moyen des services externes mobiles. D'octobre 2009 à mars 2010, ils ont offert les services suivants :

- 1 361 séances d'information sur l'assurance-emploi à l'intention des employeurs, pour un total de 13 325 participants;
- 1 576 séances d'information sur l'assurance-emploi à l'intention des travailleurs, pour un total de 39 985 participants.

Pendant la même période, les spécialistes des services aux citoyens ont participé aux activités suivantes :

- 10 salons, expositions ou stands pour les employeurs, où ils ont fourni des renseignements généraux sur l'assurance-emploi à 509 participants;
- 120 salons, expositions ou stands pour les travailleurs, où ils ont fourni des renseignements généraux sur l'assurance-emploi à 6 605 participants.

Du 30 septembre 2009 au 31 mars 2010, Service Canada a également organisé des séances d'information à l'intention des clients de l'intervention rapide aux travailleurs de longue date, désignés par l'intermédiaire du programme d'Aide à la transition de carrière. Ces séances ont permis à ces prestataires d'assurance-emploi d'obtenir des renseignements sur les options qui s'offraient à eux pour les aider à retourner au travail ou à se former en prévision d'un nouvel emploi. De plus, le personnel des CSC a répondu

à 5,9 millions de demandes relatives à l'assurance-emploi, et à plus de 84 000 demandes sur les sites des services mobiles réguliers en 2009-2010.

2.4 Demandes de prestations

Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une personne doit remplir une demande. Depuis la mise en application de la Demande de prestations d'assurance-emploi en direct, en 2002, son utilisation n'a cessé d'augmenter, passant de 17 % la première année à 96,9 % de toutes les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi reçues en 2009-2010.

En 2009-2010, des 3,2 millions de demandes reçues, plus de 3,1 millions ont été présentées par Internet. Ce taux d'utilisation élevé est attribuable en partie aux efforts de marketing qui visaient à accroître le recours au libre-service en ligne pour ce qui touche l'assurance-emploi.

2.5 Déclaration aux deux semaines et paiements

Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, les prestataires, sauf ceux qui touchent des prestations de maternité, parentales, de soignant ou de Travail partagé, ou qui se sont dirigés vers un programme d'apprentissage, doivent remplir et envoyer toutes les deux semaines une déclaration confirmant leur disponibilité au travail, le nombre d'heures travaillées et les sommes reçues.

Les clients peuvent transmettre leurs déclarations par Internet, par téléphone ou par la poste. Service Canada les incite à utiliser les services électroniques de déclaration, à savoir le Service de déclaration par Internet et le Service de déclaration par téléphone (sans frais), ce qu'ont fait 99,7 % des personnes admissibles à ces services en 2009-2010. Au cours de l'exercice, les centres d'appels ont continué à offrir leurs services le samedi, de 8 h à 16 h (heure locale), pour aider les prestataires à remplir leurs déclarations d'assurance-emploi.

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. Ces services permettent également de réduire les frais d'impression et d'envoi par la poste, rendant ainsi le processus de déclaration plus efficace. En 2009-2010, 80,7 % des paiements ont été effectués à l'aide du dépôt direct.

Pour ce qui est du Travail partagé, les renseignements nécessaires au versement des prestations proviennent directement du registre de Travail partagé des employeurs, qui peuvent les acheminer par voie électronique à Service Canada depuis 2009-2010. En outre, les prestataires du programme de Travail partagé n'ont plus besoin de soumettre de déclaration aux deux semaines, en raison des modifications réglementaires qui sont entrées en vigueur le 15 mars 2009. Ces modifications ont permis de réduire le fardeau administratif pour les travailleurs et leurs employeurs, tout en améliorant la rapidité des paiements versés aux prestataires du programme de Travail partagé.

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

Pour faire en sorte que les prestations d'assurance-emploi soient payées en temps opportun et sans erreur, Service Canada collabore avec les employeurs, les fournisseurs de services de paie et les distributeurs de logiciels de paie afin que les relevés d'emploi puissent être transmis plus facilement par voie électronique. Le Ministère a mis au point deux services connexes :

- Le RE Web, un système de transmission des RE en ligne qui facilite les transactions électroniques entre le gouvernement et les entreprises;
- Le transfert automatisé protégé des RE (TAP), une ligne de communication protégée qui permet aux fournisseurs de services de paie et aux entreprises de transmettre un nombre élevé de RE simultanément.

À la fin du mois de mars 2010, 185 289 employeurs étaient inscrits au service de RE électronique. Au cours du plus récent exercice, 39 047 employeurs se sont inscrits au RE Web, ce qui comprenait 915 nouvelles inscriptions de petits et moyens fournisseurs de services de paie. Cet effort a fait en sorte que la majorité des RE (51 %, soit près de 4,5 millions) ont été transmis par voie électronique à Service Canada, une augmentation de 13 % par rapport à l'année précédente.

Le Centre de service aux entreprises du RE Web, situé à Bathurst, au Nouveau-Brunswick, aide les employeurs qui éprouvent des difficultés techniques et des problèmes d'inscription liés au RE Web. En 2009-2010, le personnel du centre a répondu à 146 264 appels provenant d'employeurs, y compris à des appels pour aider les entreprises nouvellement inscrites.

Les objectifs visés pour 2010-2011 sont de continuer à accroître la proportion de RE transmis en ligne, d'offrir aux employeurs des services plus centralisés et normalisés, et de mettre au point une stratégie pour simplifier le processus d'inscription ainsi qu'un moyen permettant de régler les problèmes d'inscription en ligne. Service Canada continuera également à renforcer les partenariats bien établis avec le milieu des affaires, notamment avec les fournisseurs de services de paie, les distributeurs de logiciels de paie et divers intervenants.

L'Initiative d'allégement du fardeau de la paperasserie (IAFP) est un partenariat des secteurs public et privé qui vise à réduire les coûts qu'engendrent la paperasserie et les formalités réglementaires pour les entreprises. Service Canada appuie entièrement la priorité du gouvernement qui consiste à 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 employeurs. Le RE Web est un élément clé à cet égard, puisqu'il évite aux employeurs de commander ou d'entreposer des RE sur support papier, de conserver des copies au dossier ou d'envoyer des copies à leurs employés et à Service Canada. Les employeurs peuvent donc gagner du temps et réaliser des économies sur le plan des coûts d'administration, d'entreposage et d'affranchissement.

Conformément à l'engagement de Service Canada de trouver des façons pratiques d'améliorer la prestation des services aux citoyens, le *Règlement sur l'assurance-emploi* a fait l'objet de deux grandes modifications. Ces modifications, décrites précédemment dans la sous-section Transformation des services, sont entrées en vigueur le 15 mars 2009. En 2009-2010, Service Canada a continué à travailler avec des intervenants internes et externes pour informer les employeurs et les clients de ces changements.

Les modifications apportées à la réglementation sur le Travail partagé, décrites à la rubrique Déclaration aux deux semaines et paiements dans le présent chapitre, contribuent également à réduire le fardeau administratif pour les employeurs.

L'ensemble des employeurs a admis que ces changements avaient eu des répercussions positives et importantes.

4. Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme de réduction du taux de cotisation a été mis sur pied à la suite d'un changement législatif en 1971, lorsque les prestations de maladie ont été créées en vue d'offrir une aide financière aux personnes en chômage en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une incapacité. De nombreux employeurs offraient déjà à leurs employés une couverture semblable en cas de maladie ou d'invalidité en vertu d'un régime collectif. Comme ces régimes permettaient au régime d'assurance-emploi de réaliser des économies, le gouvernement a décidé de trouver un moyen de remettre ces économies aux employeurs et à leurs employés.

Des réductions du taux de cotisation d'assurance-emploi sont accordées 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 sont réduites. Ces réductions, établies selon des estimations actuarielles de manière à correspondre aux économies réalisées au titre des prestations de maladie de l'assurance-emploi, sont approuvées chaque année par la Commission de l'assurance-emploi.

Pour participer à ce programme, les employeurs qui offrent à leurs employés un régime d'invalidité à court terme doivent s'inscrire en présentant une demande initiale. Avant janvier 2010, les employeurs participants devaient remplir une demande chaque année pour conserver leur droit à cette réduction de cotisations.

Dans le cadre de son engagement à améliorer la prestation des services aux employeurs, et en vertu de l'IAFP, Service Canada a éliminé le besoin de remplir une demande de renouvellement chaque année. Depuis le 1er janvier 2010, les employeurs restent admissibles à la réduction des cotisations jusqu'à ce qu'ils changent ou annulent leur régime approuvé. S'ils le modifient, ils doivent présenter une demande pour le maintien de la réduction de leurs cotisations.

Un montant correspondant aux 5/12 de la réduction des cotisations d'assurance-emploi de l'employeur est partagé avec les employés, en espèces ou en nature, selon le taux de cotisation d'assurance-emploi. En 2009-2010, le nombre d'employeurs participants au programme de réduction du taux de cotisation s'élevait à 32 112. Le nombre d'employés couverts par un régime enregistré représentait 40 % des travailleurs assurés, soit environ six millions de travailleurs.

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'appels : le Conseil arbitral et le juge-arbitre. D'autres recours sont aussi possibles, à savoir la Cour d'appel fédérale et, en dernier ressort, la Cour suprême du Canada.

Le Conseil arbitral est un tribunal indépendant et impartial. Chaque jury est composé de trois membres : un président nommé par le gouverneur en conseil, un membre nommé par la Commissaire des employeurs et un autre membre nommé par la Commissaire des travailleurs et travailleuses. Environ 900 membres du Conseil arbitral siègent à temps partiel et entendent des appels dans 83 centres de conseil arbitral dans l'ensemble du Canada.

En 2009-2010, les conseils arbitraux ont entendu 26 433 appels; 50,6 % des appels ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la date de réception de l'avis d'appel. Les conseils arbitraux rendent habituellement leurs décisions dans un délai de sept jours suivant la date de l'audience. Environ 24 % des appels entendus par des conseils arbitraux ont entraîné l'annulation de la décision du Ministère.

Les prestataires, les employeurs, les associations de prestataires et d'employeurs ainsi que la Commission de l'assurance-emploi peuvent porter en appel des décisions du Conseil arbitral devant le juge-arbitre, qui est un tribunal administratif indépendant. De 20 à 40 juges de la Cour fédérale ou juges retraités des cours supérieures provinciales y siègent seuls comme juges-arbitres et entendent des appels dans toutes les régions du Canada.

En 2009-2010, 1 697 demandes d'appel de la part des clients ont été présentées au juge-arbitre; 96,7 % 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 665 appels au juge-arbitre. Près de 15 % 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 2009-2010, la Cour d'appel fédérale a rendu 58 décisions concernant des affaires touchant des prestations d'assurance-emploi; 10 % de ces décisions étaient favorables aux clients.

III. QUALITÉ

1. Exactitude des paiements et du traitement

On mesure le taux d'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi à partir des résultats des Vérifications de l'exactitude de paiement (VEP) au niveau national. Les VEP consistent à revoir deux fois un échantillon aléatoire d'environ 500 demandes de prestations d'assurance-emploi par année. Chaque révision fournit des renseignements détaillés sur les causes et la valeur monétaire des erreurs non détectées lors du règlement de la demande. Il s'agit, entre autres, de trop-payés ou de moins-payés imputables aux prestataires, aux employeurs et à Service Canada. Les VEP

déterminent la valeur la plus probable des prestations versées de façon inexacte. Les résultats permettent d'apporter des améliorations à la prestation du régime et d'en préserver l'intégrité. Ce travail sert de référence au Bureau de la vérificatrice générale du Canada (BVG), dans le cadre de son rapport sur les *Comptes publics du Canada*.

Malgré l'augmentation du nombre de demandes, le taux d'exactitude des paiements de l'assurance-emploi est passé de 95,7 % en 2008-2009 à 96,1 % en 2009-2010. C'est la deuxième année consécutive où l'on a pu observer une augmentation du taux d'exactitude alors que le Ministère gérait un nombre de demandes plus élevé que la normale. Cette amélioration est principalement attribuable à l'automatisation accrue des demandes et à une baisse du nombre d'erreurs de la part de Service Canada, à la suite de l'Initiative de simplification et de normalisation.

Les Vérifications de l'exactitude du traitement (VET) effectuées à l'échelle nationale, fournissent les résultats de l'examen d'un échantillon aléatoire d'environ 28 000 demandes de prestations par année, et elles permettent d'établir si ces demandes ont été évaluées et calculées conformément aux politiques et procédures. Le taux d'exactitude du traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi correspond au taux de conformité aux politiques et procédures de l'assurance-emploi dans le cadre des activités de traitement des demandes. En 2005-2006, Service Canada a mis en place un indicateur d'exactitude du traitement pour déterminer le pourcentage de demandes initiales qui étaient exemptes d'erreur (objectif de 80 %). Grâce à la participation active des régions, le taux d'exactitude du traitement a grimpé, passant de 84,8 % en 2008-2009 à 87,9 % 2009-2010, malgré l'augmentation du volume des demandes. Un plan d'action annuel garantit que des améliorations continueront à être apportées.

2. Exactitude de l'information et des transactions

Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont lancé le Programme national d'assurance de la qualité en 2008-2009, qui a été mis en application progressivement. Les objectifs de ce programme sont les suivants :

- assurer la qualité des services offerts aux clients;
- déterminer les besoins en matière de formation et les possibilités d'amélioration;
- fournir aux employés de la rétroaction et du soutien continu.

En 2009-2010, 9 398 appels reçus par 2 802 agents de services aux citoyens ont fait l'objet d'un contrôle. Les résultats se sont traduits par un taux de qualité de 67 %, ce qui est très proche de l'objectif de 70 %. Les centres d'appels de Service Canada se sont engagés à améliorer et à peaufiner continuellement le programme. C'est dans ce cadre qu'une évaluation officielle a été menée au quatrième trimestre de 2009-2010. Service Canada évalue aussi régulièrement le cadre du programme et les besoins en matière d'encadrement, pour veiller à ce que le rendement s'améliore et à ce que les objectifs du Programme national d'assurance de la qualité soient atteints.

3. 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 de prestations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ses obligations comprennent notamment :

- rendre des décisions et en faire état à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) 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 par l'employeur qui doit des cotisations en retard;
- recouvrer les sommes dues par les employeurs;

- traiter l'information contenue dans les déclarations de revenu;
- traiter les versements effectués par les employeurs;
- répondre aux demandes de renseignements sur l'encaissement des cotisations;
- percevoir les remboursements de prestations d'assurance-emploi auprès des prestataires à revenu élevé, s'il y a lieu;
- assurer le maintien et l'entretien des systèmes nécessaire 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. Lorsqu'une demande de prestations a été présentée et qu'elle soulève des doutes quant à l'assurabilité de l'emploi, de la rémunération ou des heures, RHDCC peut demander à l'ARC de rendre une décision pour s'assurer que le prestataire recevra bien les prestations d'assurance-emploi auxquelles il a droit. Quand le paiement des prestations est en attente d'une décision, l'ARC a 15 jours civils pour rendre sa décision. Une demande de décision peut aussi provenir directement des citoyens ou de l'ARC. Ces demandes sont faites dans le but de vérifier si l'on doit ou non retenir des cotisations d'assurance-emploi, soit pour établir les montants dus pour des cotisations non versées, soit pour rembourser des cotisations versées par erreur.

En 2009-2010, Service Canada a déposé 12 189 demandes de décisions auprès de l'ARC, ce qui représente une baisse d'environ 3 % par rapport à 2008-2009. L'ARC a également reçu 7 243 demandes provenant directement des citoyens et 31 807 demandes en provenance de ses propres programmes ou activités internes.

IV. INTÉGRITÉ

Compte tenu de la vaste 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. L'approche de RHDCC consiste à assurer un juste équilibre entre les activités de détection, de dissuasion et de prévention. Le programme d'intégrité se concentre sur les activités de détection à l'aide d'un éventail de programmes et de systèmes, comme la Vérification postérieure automatisée (VPA), le Programme d'avis d'embauche (PAE) et le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Par ailleurs, Service Canada mène plusieurs activités axées sur l'éducation et la prévention, comme les séances d'information à l'intention des prestataires, afin de renseigner les prestataires, les employeurs et le grand public sur les exigences relatives à l'assurance-emploi et sur les conséquences de l'abus du régime d'assurance-emploi, notamment les sanctions et les poursuites judiciaires.

En 2009-2010, Service Canada a tenu 9 419 séances d'information auxquelles 122 448 prestataires ont pris part. L'organisme a également mené 552 674 enquêtes qui ont entraîné des économies totales de 602,7 millions de dollars au Compte d'assurance-emploi.

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

Une équipe chargée de la qualité des services à l'échelle nationale est en place pour veiller à la gestion uniforme de la qualité dans les unités régionales d'intégrité et au cours des enquêtes qu'elles effectuent. Sa tâche consiste notamment à s'assurer que des conseillers et des coordonnateurs de la qualité sont affectés à chaque région, que des plans de gestion de la qualité sont intégrés à la planification des activités et qu'un contrôle uniforme est exercé. Des représentants de l'Administration centrale effectuent des visites de contrôle de façon régulière dans les unités régionales d'intégrité, afin d'évaluer la prestation du programme d'intégrité.

Service Canada a pris des mesures importantes pour mettre en œuvre un programme de gestion de la qualité et de déclaration pour le Registre d'assurance sociale (RAS), la base de données du régime pour les numéros d'assurance sociale (NAS). Depuis 2007, toutes les données du RAS sont examinées chaque année afin d'évaluer leur

taux d'exactitude. En 2009, les principaux indicateurs de rendement du RAS étaient les suivants :

- taux d'exactitude de 97,6 % pour ce qui est des données de l'état civil (données sur les naissances et les décès);
- taux d'exactitude supérieur à 99,9 % en ce qui a trait aux NAS légitimes qui ont été émis.

En outre, depuis 2008, Service Canada a mis en place une stratégie de gestion de la qualité pour les nouvelles données, au moment où elles sont saisies dans le RAS lorsqu'une personne demande un NAS. En 2009-2010, environ 4 % de toutes les transactions de NAS ont été examinées, et 99,94 % ne contenaient pas d'erreur grave (aucun NAS multiple émis et aucune erreur concernant la date de naissance). La qualité des mises à jour du RAS a également été améliorée. L'examen de l'exactitude de certains champs de données dans le registre de NAS a révélé que le taux de qualité s'était amélioré, passant de 88,8 % à 93,5 %. Les erreurs dans les champs de données n'avaient aucune conséquence sur l'usage du NAS et n'étaient pas cruciales.

2. Gestion des risques

Service Canada doit veiller à ce que les bons montants de prestations d'assurance-emploi soient versés aux prestataires à qui ils sont destinés et aux fins prévues. En 2009-2010, la Direction générale des services de l'intégrité favorisait toujours le recours à des stratégies de gestion du risque dans son approche relative aux enquêtes, en vue d'améliorer l'intégrité globale du régime. La Direction de la gestion des risques et de la modernisation des activités a mis au point des outils afin d'aider les services de programme à déceler, à évaluer, à atténuer et à surveiller les risques nouveaux et émergents.

La Direction de la gestion des risques et de la modernisation des activités conçoit et oriente les mesures d'application de la loi selon les dispositions législatives et réglementaires. Elle met à l'essai des modélisations statistiques d'avant-garde pour être en mesure de prévoir les secteurs les plus à risque dans le cadre des enquêtes. Des résultats positifs dans une région ont mené à la création et à l'évaluation d'un modèle national de prévision et à l'élaboration des plans de mise en œuvre qui s'y rattachent.

Bien que cette modélisation ne s'applique actuellement qu'aux enquêtes, il est à souhaiter qu'elle permettra à l'organisation de concentrer ses ressources dans le futur sur la prévention des erreurs dans les cas complexes, à toutes les étapes de traitement d'une demande. Outre la plus grande attention accordée à la prévention, la conformité à la législation est primordiale. De nouvelles mesures de rendement sont en cours d'élaboration en vue de quantifier les efforts en matière de prévention. La protection et la sécurité des renseignements personnels des clients demeurent une grande priorité dans le cadre de l'initiative.

V. CONCLUSION

Comme les effets de la récession se faisaient toujours sentir en 2009-2010 et que le nombre de demandes a augmenté, Service Canada s'est attaché à aider les travailleurs en chômage en leur versant des prestations de manière efficace et en temps opportun, tout en mettant en œuvre les initiatives de l'assurance-emploi que prévoyait le Plan d'action économique du Canada. L'organisme a de plus simplifié ses processus et réduit la paperasserie pour les employeurs produisant des RE ou participant au programme de réduction du taux de cotisation ou de Travail partagé. La simplification, la normalisation et l'automatisation du traitement étaient essentielles pour que Service Canada réussisse à appliquer une stratégie à plusieurs volets pour la prestation du régime d'assurance-emploi. Malgré le nombre élevé de demandes reçues dans la première moitié de l'exercice 2009-2010 et la mise en place de modifications législatives, Service Canada a dépassé les normes de service pour ce qui est de la rapidité de traitement et de l'exactitude des paiements.

CHAPITRE 5

RÉPERCUSSIONS ET EFFICACITÉ DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le présent chapitre renferme une analyse des répercussions et de l'efficacité du régime d'assurance-emploi. La section I porte sur l'accès et le caractère adéquat des prestations offertes aux particuliers de façon générale, ainsi qu'à des groupes spécifiques. La section II offre une vue d'ensemble du régime d'assurance-emploi dans le contexte des récents développements économiques. La section III traite des effets du régime sur l'attachement au travail et la section IV, des répercussions des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Enfin, la section V présente une analyse de l'état du Compte des opérations de l'assurance-emploi et des finances.

Les annexes 2 et 4 contiennent des données administratives détaillées concernant l'assurance-emploi, sur lesquelles repose le présent chapitre, tandis que l'annexe 5 donne un aperçu des principales conclusions et des méthodes employées pour mener les études de recherche citées en référence. Sauf indication contraire, les résultats numériques, les tableaux et les graphiques que contient le chapitre 5 s'appuient sur les données administratives de l'assurance-emploi.

I. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PARTICULIERS

Comme il est indiqué aux chapitres 2 et 3, 2 165 460 nouvelles demandes de soutien du revenu au titre de l'assurance-emploi ont été présentées en 2009-2010. Il s'agit d'une augmentation de 1,2 % par rapport aux 2 138 880 demandes enregistrées durant l'exercice précédent. De plus, 777 150 personnes ont bénéficié des PEMS, ce qui représente une hausse de 12,0 % par rapport à 2008-2009. La présente section renferme une évaluation des répercussions et de l'efficacité du régime pour les particuliers, qui s'appuie sur l'examen de l'accessibilité et du caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi.

1. Accès et admissibilité aux prestations

Comme il est mentionné au chapitre 2, la partie I de l'assurance-emploi offre une aide financière temporaire aux Canadiens en chômage qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences, à condition qu'ils aient accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis. Ce nombre dépend de l'endroit où la personne habite et du taux de chômage dans la région économique au moment où elle présente sa demande. Le régime d'assurance-emploi est expressément conçu pour s'adapter systématiquement aux changements dans la conjoncture économique locale, qui influent sur les marchés du travail locaux. Par exemple, la hausse du taux de chômage dans une région fait en sorte que les critères d'admissibilité aux prestations régulières, désignés sous le nom de norme variable d'admissibilité (NVA), diminuent. De plus, la période d'admissibilité aux prestations se prolonge, et le taux de prestations peut aussi augmenter selon la disposition relative au dénominateur minimal[1].

Le nombre d'heures requis est plus élevé dans le cas des personnes qui viennent de joindre les rangs des travailleurs (nouveaux venus) et de

[1] La section du chapitre 2, intitulée « Vue d'ensemble de la partie I de l'assurance-emploi » et la section « Promouvoir l'activité sur le marché du travail », au chapitre 5, fournissent plus d'information sur la disposition relative au dénominateur minimal.

celles qui ont peu travaillé au cours des deux dernières années (rentrants). Ces deux groupes sont désignés comme étant des DEREMPA (personnes devenant ou redevenant membres de la population active)[2].

La partie I de l'assurance-emploi prévoit aussi de l'aide pour les Canadiens et Canadiennes qui sont malades, enceintes ou qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade qui risque de mourir.

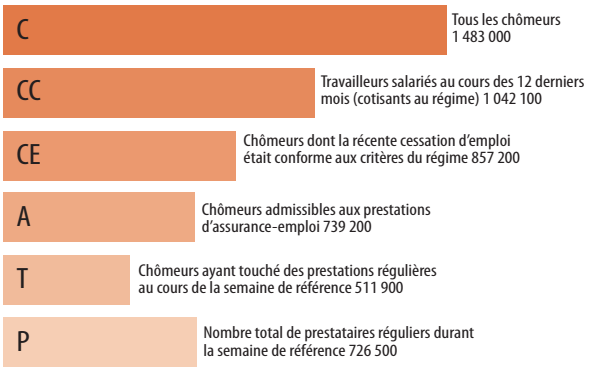
1.1 Les chômeurs

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE), de Statistique Canada, fournit une mine de renseignements sur la couverture du régime et l'admissibilité à l'assurance-emploi. Elle peut donc servir au calcul d'un certain nombre de statistiques, puisqu'elle dresse le portrait de ceux, parmi les chômeurs canadiens, qui ont accès aux prestations d'assurance-emploi selon différents contextes. Un sommaire des diverses statistiques sur l'admissibilité, fournies par l'ECAE, est présenté dans le graphique 1, au tableau 1 et à l'annexe 5.

D'après l'ECAE de 2009, la moyenne estimative du nombre de chômeurs canadiens (représenté par C dans le graphique 1) s'établissait à 1 483 000 au cours de l'exercice[3]. L'enquête a permis d'établir que 1 042 100 d'entre eux avaient cotisé à l'assurance-emploi avant de se retrouver sans travail (représenté par CC dans le graphique), soit 70,3 % de tous les chômeurs. Ceux qui n'avaient pas versé de cotisations comprenaient les travailleurs autonomes, les personnes qui étaient en chômage depuis plus de 12 mois et celles qui n'avaient jamais travaillé. La proportion de chômeurs qui avaient cotisé à l'assurance-emploi est demeurée plutôt stable au cours des dernières années, s'établissant à près de 70 %.

L'ECAE de 2009 a aussi permis d'établir que, sur l'ensemble des chômeurs, 857 200 travailleurs

Graphique 1
Statistiques relatives à l'admissibilité à l'assurance-emploi, tirées de l'ECAE, 2009



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

avaient connu une cessation d'emploi satisfaisant aux critères du régime[4], de sorte qu'ils étaient couverts par ce dernier (représenté par CE dans le graphique 1). Ces personnes représentaient 57,8 % de tous les chômeurs (CE divisé par C). Les autres personnes sans emploi, soit 42,2 %, s'écartaient des paramètres du régime. Selon l'ECAE, 82,3 % des chômeurs ayant versé des cotisations avaient récemment connu une cessation d'emploi qui répondait aux critères du régime (CE divisé par CC). Cette proportion était plus élevée qu'en 2008 et 2007 (74,5 % et 77,6 %, respectivement).

En 2009, la composition du groupe de chômeurs a changé de manière appréciable, ce qui a eu pour effet d'accroître les taux d'admissibilité et l'accès global au régime d'assurance-emploi. Bien que le nombre de personnes ayant un motif de cessation d'emploi valable, une mise à pied la plupart du temps, se soit accru de 49,9 % par rapport à l'exercice précédent, la proportion de chômeurs ayant quitté leur emploi sans motif valable a diminué de 16,8 %. Ce phénomène est attribuable à la récente récession, lorsque le nombre de mises à pied a augmenté tandis que les occasions d'emploi se faisaient plus rares. En conséquence,

[2] Une personne ayant touché au moins une semaine de prestations de maternité ou parentales au cours des cinq années qui ont précédé sa cessation d'emploi n'est pas considérée comme faisant partie des nouveaux venus ou des rentrants.
[3] Le nombre estimatif de chômeurs selon l'ECAE diffère légèrement de celui établi par l'Enquête sur la population active (EPA), car l'ECAE est réalisée sur une base trimestrielle, tandis que les statistiques de l'EPA sont compilées mensuellement.
[4] Pour répondre aux critères, la cessation d'emploi doit être qualifiée de volontaire (p. ex., une mise à pied) ou de départ volontaire pour un motif valable. L'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 13 situations précises constituant un motif valable de quitter son emploi volontairement.

les particuliers hésitaient à quitter volontairement leur emploi afin d'envisager de nouvelles possibilités de carrière. De plus, la dernière récession en entraîné la formation d'une nouvelle cohorte de prestataires. Celle-ci regroupait des personnes qui ont été mises à pied après avoir connu une période d'emploi ininterrompue et relativement longue. Ces travailleurs auraient accumulé suffisamment d'heures pour avoir accès aux prestations d'assurance-emploi (consulter le tableau 1).

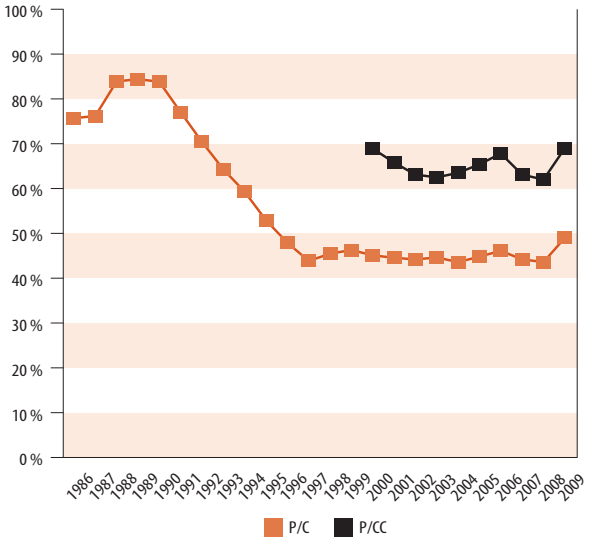
Parmi les chômeurs qui avaient cotisé au régime et dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères de l'assurance-emploi, 86,2 % avaient droit aux prestations d'assurance-emploi en 2009 (A divisé par CE dans le graphique 1). Cette mesure est plus pertinente que les autres pour déterminer la couverture de l'assurance-emploi, car seuls les chômeurs visés par le régime sont pris en compte. La cessation d'emploi des autres chômeurs canadiens (13,8 %), lesquels représentaient 118 000 personnes, les rendait admissibles au régime, mais ceux-ci n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations.

Une autre mesure, soit le ratio prestataires-chômeurs (P divisé par C) sert souvent d'indicateur de l'accès au régime d'assurance-emploi. Le ratio P/C[5] a pour avantage la simplicité et la disponibilité de données historiques. Il comporte toutefois des limites, puisque son dénominateur englobe bon nombre de personnes qui se trouvent hors des paramètres du régime, comme il a été mentionné précédemment. De plus, son numérateur inclut les prestataires d'assurance-emploi qui ne sont pas en chômage. À titre d'exemple, les personnes touchant à la fois des prestations et des gains dans une semaine donnée sont exclues du dénominateur (consulter la sous-section 3 de la section III de ce chapitre pour plus de renseignement sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations).

Comme le montre le graphique 2, la moyenne annuelle du ratio P/C est demeurée plutôt stable depuis 1997, se situant autour de 44,5 %. En 2009, le ratio s'établissait à 49,0 %, ce qui représente une augmentation considérable par rapport à 43,6 % en 2008. Cette hausse marquée s'explique surtout par le changement dans la composition du groupe des chômeurs en 2009. Par exemple, en 2007 et 2008, les travailleurs à temps plein représentaient 42,8 % et 41,9 % de tous les chômeurs respectivement, mais leur proportion est passée à 48,0 % en 2009[6].

Le ratio P/CC est une variante du ratio P/C, en fonction duquel le nombre total de chômeurs est remplacé par le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents. En 2009, le ratio P/CC était de 69,7 %, comparativement à 62,2 % en 2008. Le ratio P/CC s'est accru pour les mêmes raisons que le ratio P/C.

Graphique 2
Ratio prestataires-chômeurs (P/C) vs ratio prestataires-cotisants à l'assurance-emploi (P/CC)



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

[5] Chaque année, on recalcule les ratios P/C historiques, qui diffèrent parfois des calculs antérieurs lorsque l'EPA fait l'objet de révisions dans le temps. Les données administratives de l'assurance-emploi sur le nombre de prestataires réguliers peuvent aussi être obtenues en consultant le tableau 276-0001 de la base de données CANSIM de Statistique Canada.
[6] Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, Statistique Canada, Ottawa, 2009.

En 2009, 86,2 % des personnes visées par le régime avaient droit aux prestations d'assurance-emploi. Cette proportion a augmenté de 4,0 points de pourcentage, alors qu'elle est demeurée relativement stable durant les trois années précédentes, se situant autour des 82 % (consulter le tableau 1). Tel qu'expliqué précédemment, la hausse du taux d'admissibilité s'explique par le changement dans la composition du groupe des chômeurs en 2009. Ainsi, la proportion de chômeurs qui n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi est passée de 9,3 % en 2008 à 8,0 % en 2009[7].

Une partie de la hausse du nombre de chômeurs ayant droit aux prestations d'assurance-emploi tient aussi à la capacité du régime à s'adapter automatiquement grâce à la NVA. Selon les données administratives, 81,9 % des travailleurs dans la population active[8], ou des travailleurs résidant dans 36 des 58 régions économiques, ont vu les critères d'admissibilité diminuer automatiquement entre décembre 2008 et décembre 2009, en raison de la hausse des taux de chômage régionaux.

Les régimes de travail influent sur l'admissibilité à l'assurance-emploi fondée sur les heures, qui peut varier selon la durée d'occupation d'un emploi et les caractéristiques personnelles. Pour certains sous-groupes (consulter le tableau 1), l'admissibilité à l'assurance-emploi était fondée sur le nombre de chômeurs ayant droit aux prestations, divisé par le nombre de chômeurs dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime (ratio A/CE). Même si le taux d'admissibilité s'est accru pour tous les groupes en 2009, la hausse a été plus élevée pour certains. Le taux d'admissibilité chez les hommes (91,8 %) et chez les femmes (88,3 %) était plus élevé par rapport à l'exercice précédent. Chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) dont la récente cessation d'emploi répondait aux critères du régime, le taux d'admissibilité comptait parmi les plus faibles en 2009, s'établissant à 62,8 %. Il était néanmoins considérablement plus élevé que le taux de 51,9 % enregistré l'année précédente. Ce faible taux d'admissibilité témoigne du fait que les jeunes sont plus susceptibles que les autres travailleurs d'avoir occupé des emplois à temps partiel ou temporaires qui leur procurent un moins grand nombre d'heures d'emploi assurable. En 2009, le plus faible taux d'admissibilité, soit 49,5 %, a été observé chez les travailleurs à temps partiel, mais ce taux était tout de même beaucoup plus élevé que celui de 2008 (35,8 %).

Tableau 1
Statistiques relatives à l'admissibilité, tirées de l'ECAE

	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2006 (%)
Ratio P/C	49,0	43,6	44,2	46,1
Ratio P/CC	69,7	62,2	63,1	67,8
Taux d'admissibilité des chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi (A/CE)[9]	**86,2**	**82,2**	**82,3**	**82,7**
…jeunes chômeurs	62,8	51,9	45,9	47,0
…femmes adultes en chômage	88,3	86,4	87,7	85,4
…hommes adultes en chômage	91,8	90,6	90,4	91,5
…personnes ayant travaillé à temps plein	91,2	91,1	90,0	87,6
…personnes ayant travaillé à temps partiel	49,5	35,8	33,6	53,8
…personnes ayant travaillé à temps plein et à temps partiel	83,9	70,0	81,0	68,9
…immigrants	84,3	81,6	87,6	77,5

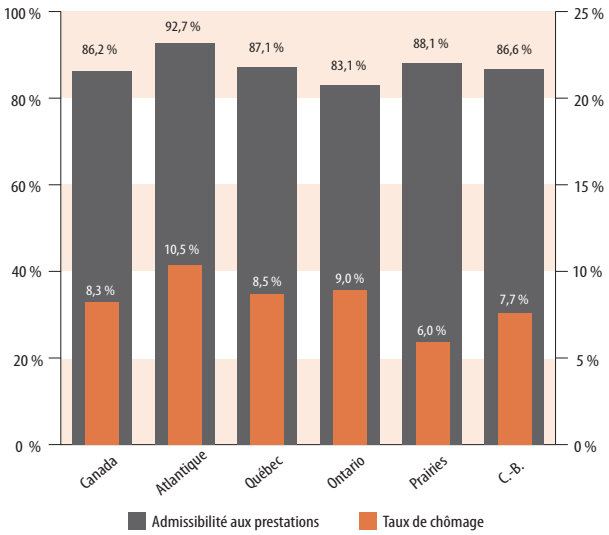
[7] Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, Statistique Canada, Ottawa, 2009.
[8] Cette proportion est fondée sur les données de l'Enquête sur la population active de décembre 2009.
[9] En raison de la taille de l'échantillon, le ratio A/CE peut grandement varier d'une année à l'autre pour certains sous-groupes.

Comme il a été mentionné au chapitre 1, même si les taux de chômage ont augmenté en 2009-2010, les résultats sur le marché du travail variaient considérablement entre les provinces et les territoires. Le régime d'assurance-emploi rajuste automatiquement les critères d'admissibilité, la durée des prestations et le taux de prestations pour tenir compte des taux de chômage régionaux. Comme le montre le graphique 3, les taux d'admissibilité variaient dans l'ensemble du pays, depuis 83,1 % en Ontario jusqu'à 92,7 % dans les provinces atlantiques. En dépit de ces variations entre les provinces, les taux d'admissibilité étaient partout plus élevés en 2009 par rapport à 2008, sauf en Colombie-Britannique. La plus forte augmentation a été observée au Québec (6,2 points de pourcentage), suivi des provinces atlantiques (5,5 points de pourcentage), de l'Ontario (4,2 points de pourcentage) et des Prairies (1,4 point de pourcentage). En Colombie-Britannique, le taux s'est abaissé de 1,1 point de pourcentage.

Les sections qui précèdent portaient sur l'analyse de l'admissibilité à l'assurance-emploi, mais il est aussi possible de calculer le nombre de chômeurs ayant touché des prestations régulières parmi ceux dont la cessation d'emploi répondait aux critères. Ce ratio est établi en divisant le nombre de chômeurs qui ont touché des prestations régulières pendant la semaine de référence de l'ECAE par le nombre de chômeurs ayant récemment connu une cessation d'emploi satisfaisant aux critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi (T/CE dans le graphique 1).

Un certain nombre de raisons expliquent le fait que le nombre de prestataires réguliers (T/CE) peut différer du nombre de personnes admissibles[10]. En 2009, parmi les chômeurs dont la cessation d'emploi récente satisfaisait aux critères, 59,7 % d'entre eux, en moyenne, ont touché des prestations régulières pendant la semaine de référence, comparativement à 54,1 % en 2008. Quant à ceux qui avaient accumulé suffisamment d'heures pour présenter une demande, 69,2 % ont touché des prestations régulières en 2009 (T/A dans le graphique 1), comparativement à 65,9 % en 2008. Ces deux augmentations sont attribuables à la plus forte proportion de chômeurs canadiens admissibles en 2009 qui avaient des liens solides avec le marché du travail.

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) 2009



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

1.1.1 Cessation d'emploi et relevé d'emploi

En 2009, il y a eu environ 8,2 millions de cessations d'emploi au Canada. Pour chacune d'elles, l'employeur a rempli un relevé d'emploi (RE) sur lequel figuraient des renseignements sur le motif du départ. Parmi les différentes raisons expliquant la cessation d'emploi, les plus fréquentes sont les mises à pied, les démissions, les blessures ou maladies, les retours aux études et les congés pour prendre soin d'un nouveau-né. Le RE est le seul document important permettant d'établir une période de prestations d'assurance-emploi. Service Canada se sert de l'information que contient le RE pour déterminer si une personne a droit aux prestations, ainsi que le taux et la durée des prestations. Il convient de noter que toutes les cessations

[10] Les personnes qui ont reçu des prestations; dont les prestations ont été interrompues temporairement; qui s'attendaient à toucher des prestations; qui avaient épuisé leurs prestations; qui ont présenté une demande mais qui n'ont pas reçu de prestations pour une raison inconnue; ou qui n'ont pas présenté de demande pendant la semaine de référence, expliquent l'écart entre les travailleurs qui étaient admissibles à l'assurance-emploi et ceux qui ont touché des prestations régulières.

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 valables selon les critères du régime.

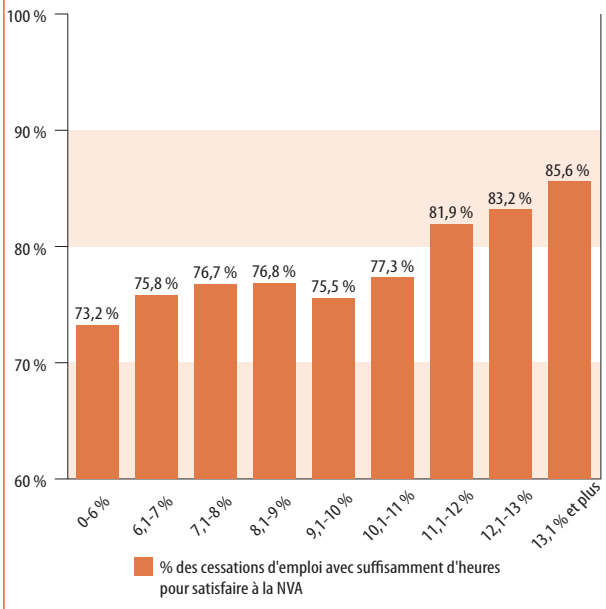
En 2009, environ 3,6 millions de cessations d'emploi au Canada étaient attribuables à une mise à pied, comparativement à 3,4 millions en 2008. Les travailleurs touchés avaient accumulé 758 heures d'emploi assurable, en moyenne, au cours des 52 semaines ayant précédé leur mise à pied.

Comme il a été mentionné précédemment, pour avoir droit aux prestations régulières, les travailleurs doivent avoir accumulé un nombre minimum d'heures de travail durant 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 de travail exigé varie en fonction du taux de chômage dans la région au moment de la mise à pied. Le nombre d'heures requis pour toucher des prestations régulières va de 420 heures, dans les régions où le taux de chômage se situe à 13,1 % ou plus, à 700 heures, là où il est de 6,0 % ou moins. Pendant de nombreuses années, la plupart des cessations d'emploi sont survenues dans des régions où le taux de chômage était de 7 % et moins. Cette tendance s'est renversée de façon très nette avec la récession de 2008-2009. Une étude dans le cadre de laquelle les cessations d'emploi enregistrées entre 1991 et 2009[11] ont fait l'objet d'un examen, démontre qu'en 2009, seulement 29,6 % d'entre elles se sont produites dans des régions où le taux de chômage était de 7 % et moins. Il s'agit d'une proportion beaucoup plus faible qu'elle ne l'était en 2008 (68,5 %) et 2007 (73,0 %). Cette constatation peut s'expliquer par le fait qu'un plus grand nombre de régions économiques de l'assurance-emploi affichaient un taux de chômage plus élevé en 2009 par rapport à 2008. En 2009, 42 régions sur l'ensemble des 58 régions économiques de l'assurance-emploi, représentant 69,0 % des travailleurs de la population active, ont connu un taux de chômage annuel moyen supérieur à 7 %, comparativement à seulement 26 régions économiques en 2008, représentant 29,8 % de la population active.

L'étude mentionnée précédemment a révélé que 76,5 % des personnes qui ont connu une cessation d'emploi en 2009 avaient accumulé suffisamment d'heures assurables dans les 52 semaines ayant précédé leur perte d'emploi, pour satisfaire aux critères d'admissibilité et avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi[12]. Cependant, cette proportion varie considérablement parmi les régions économiques de l'assurance-emploi. Les régions à fort taux de chômage comptaient une plus forte proportion de travailleurs ayant accumulé un nombre d'heures suffisant pour satisfaire aux critères par rapport aux régions où le taux de chômage était faible (consulter le graphique 4). En 2009, dans les régions affichant un taux de chômage d'au moins 13,1 %, 85,6 %

Graphique 4

Proportion de personnes comptant suffisamment d'heures sur leurs RE combinés des 52 semaines précédentes, selon le taux de chômage régional, 2009



Source: RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

[11] RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

[12] Il faut prendre note que bon nombre des personnes visées par l'étude ont connu une cessation d'emploi volontaire qui ne les a pas rendus admissibles aux prestations régulières offertes en vertu du régime d'assurance-emploi.

des cessations d'emploi se sont produites une fois que les travailleurs avaient accumulé suffisamment d'heures de travail pour avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi. Par contre, dans les régions à faible taux de chômage (6,0 % et moins), seulement 73,2 % des cessations d'emploi sont survenues une fois qu'un nombre suffisant d'heures de travail avaient été accumulées[13]. Cette constatation donne à penser que même si la disposition relative à la NVA tient compte de la conjoncture des marchés du travail régionaux, l'accès à l'assurance-emploi est relativement plus facile pour les clients qui se trouvent dans une région où le taux de chômage est élevé.

1.2 Population active occupée

La principale analyse de cette sous-section s'appuie sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[14] et sur l'examen du nombre d'heures travaillées par les personnes employées selon un scénario de mise à pied hypothétique. L'analyse évalue la proportion d'employés qui auraient accumulé suffisamment d'heures assurables au cours de la période de référence pour satisfaire aux normes d'admissibilité régionales de l'assurance-emploi (entre 420 et 700 heures selon le taux de chômage dans la région économique), si tous les travailleurs avaient été mis à pied en décembre de l'année à l'étude. Les résultats de la simulation de l'EDTR[15] ont révélé que 89,3 % des personnes qui étaient employées en décembre 2008 auraient eu droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi si elles avaient été mises à pied durant ce mois. Le reste des travailleurs, soit 10,7 %, n'aurait pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable conformément aux exigences pour pouvoir présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Les estimations de l'admissibilité potentielle, fondées sur l'ECAE, sont plus élevées dans le cas des personnes employées que dans celui des chômeurs. Cet écart témoigne du fait que les diverses caractéristiques des personnes employées ainsi que leur expérience sur le marché du travail diffèrent de celles des chômeurs.

Le taux d'admissibilité des personnes employées était beaucoup plus élevé en 2008 qu'il ne l'était l'année précédente (87,6 % en décembre 2007). Étant donné que celui-ci il est demeuré plutôt stable de 2001 à 2007, à 87,5 % environ, la hausse marquée entre décembre 2007 et décembre 2008 pourrait s'expliquer par les pertes d'emploi au début de la récession, à la fin de l'année 2008, chez les jeunes et les travailleurs à temps partiel, lesquels sont en effet un peu moins susceptibles d'accumuler un nombre d'heures suffisant pour avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi. De façon générale, la tendance observée au cours de la dernière décennie démontre que la majorité des personnes employées occupaient un emploi stable à temps plein et que, comme on pouvait s'y attendre, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ne posait pas de problème à la plupart d'entre elles.

La proportion de personnes comptant suffisamment d'heures pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi variait dans l'ensemble du pays en 2008, le taux de couverture allant de 91,5 % dans les provinces atlantiques à 86,2 % en Colombie-Britannique. Le taux d'admissibilité potentielle était semblable au Québec (89,8 %), en Ontario (89,7 %) et dans les Prairies (88,9 %).

Chez les adultes occupés, le taux d'admissibilité potentielle à l'assurance-emploi était légèrement plus faible chez les femmes (89,3 %) que chez les hommes (96,1 %), principalement parce que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. L'écart entre les deux groupes était toutefois moins prononcé dans le cas des travailleurs à temps plein (94,7 % chez les femmes contre 96,6 % chez les hommes).

Les DEREMPA, dont l'expérience de travail est généralement limitée, affichaient un taux d'admissibilité à l'assurance-emploi beaucoup plus faible que ceux qui n'en faisaient pas partie (64,7 % c. 96,2 %). Cette situation est attribuable au fait que les DEREMPA doivent accumuler un plus grand nombre d'heures pour avoir droit à l'assurance-emploi. Par rapport à 2007, leur taux

[13] RHDCC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.
[14] L'EDTR est une enquête longitudinale réalisée par Statistique Canada, qui fait le suivi d'un groupe de personnes pendant six années consécutives. Tous les trois ans, une nouvelle cohorte de participants vient s'ajouter au groupe.
[15] Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, *Potential EI Eligibility of Employed Canadians Using the 2008 Survey of Labour and Income Dynamics*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

d'admissibilité s'est accru de 4,3 points de pourcentage, il était à 60,4 % cette année-là, tandis que chez les autres travailleurs salariés, ce taux est demeuré inchangé, à 96,2 %.

Le régime d'assurance-emploi comporte des dispositions particulières pour les cotisants qui ont peu de chances 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, un million de personnes avaient droit au remboursement de leurs cotisations en 2008, ce qui correspondait à 6,1 % des salariés. Cette proportion a diminué au cours de la décennie, car la rémunération assurable moyenne a augmenté alors que le seuil est demeuré fixé à 2 000 $.

1.3 Accès aux prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi sont versées aux pêcheurs indépendants. Ces prestations fournissent aux pêcheurs un soutien du revenu dans plusieurs collectivités rurales. Comme on l'a vu au chapitre 2, l'admissibilité aux prestations de pêcheur est établie en fonction de la rémunération assurable du demandeur, plutôt qu'en se fondant sur le nombre d'heures travaillées. Le montant des gains ouvrant droit aux prestations varie de 2 500 $ à 4 200 $ annuellement, selon le taux de chômage régional, un montant qui n'a pas changé depuis 1996. Cependant, les personnes travaillant depuis peu en tant que pêcheurs indépendants ou ayant repris cette activité après une absence d'au moins un an avant leur période d'admissibilité, peuvent avoir besoin d'un minimum de 5 500 $ pour être admissibles. En 2009-2010, plus de 90 % des pêcheurs admissibles aux prestations avaient gagné un revenu supérieur à ce montant, ce qui n'a pas changé par rapport aux années antérieures.

Pour tenir compte des deux saisons de pêche distinctes qui ont cours dans certaines régions du pays, le régime prévoit deux périodes de prestations spécifiques pour les pêcheurs : une période d'admissibilité hivernale, pour laquelle la présentation des demandes de prestations de pêcheur commence en avril, et une période d'admissibilité estivale, pour laquelle la présentation des demandes débute en octobre. Les pêcheurs ont ainsi la possibilité de présenter une demande à deux reprises au cours d'un même exercice.

Des 29 298 demandes de prestations de pêcheur enregistrées au Canada en 2009-2010, 10 829 ont été établies au cours de la période d'admissibilité hivernale, ce qui représente une diminution de 2,8 % par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de demandes présentées pendant la période d'admissibilité estivale a également reculé, de 4,7 %, pour s'établir à 18 469 demandes.

En 2009-2010, 21 194 personnes ont présenté une demande de prestations de pêcheur, une baisse de 2,3 % par rapport à 2008-2009. L'écart entre le nombre de demandes et le nombre de pêcheurs qui les ont présentées s'explique par le fait qu'un certain nombre de pêcheurs sont actifs durant les deux saisons de pêche et qu'ils sont admissibles aux prestations deux fois par année.

Parmi les provinces où la pêche joue un rôle important, le nombre de demandes présentées par des pêcheurs a diminué de manière appréciable à Terre-Neuve-et-Labrador (-8,4 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (-3,5 %) et au Nouveau-Brunswick (-2,1 %). Par ailleurs, la Colombie-Britannique (+8,3 %) et la Nouvelle-Écosse (+1,6 %) ont vu augmenter le nombre de demandes de prestations de pêcheur, ce qui correspond à la tendance observée à cet égard dans différentes provinces, comme on l'a vu au chapitre 2.

En fait, 8 093 pêcheurs, ou 38,2 % des pêcheurs qui ont présenté une demande des prestations de pêcheur, en ont présenté plus d'une, en 2009-2010, alors que 13 101 autres n'en ont présenté qu'une seule. Les 16 197 demandes faites par des personnes qui en ont présenté à plus d'une reprise représentaient plus de la moitié de toutes les demandes de prestations de pêcheur en 2009-2010 et en 2008-2009.

De façon générale, en 2009-2010, les pêcheurs ont été plus nombreux (+1,8 %) à présenter une seule demande, alors que le groupe qui en a présenté plus d'une a chuté de 8,3 %. Dans le Canada atlantique, où se trouvent 90,0 % de toutes les personnes présentant plus d'une demande, le nombre de demandeurs de prestations de pêcheur a diminué dans toutes les provinces, la baisse la plus importante (-16,7 %) s'étant produite à Terre-Neuve-et-Labrador.

L'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick sont les provinces où les pêcheurs étaient les plus susceptibles d'être actifs durant les deux saisons, car 54,9 % et 45,4 % des prestataires, respectivement, y ont présenté plus d'une demande.

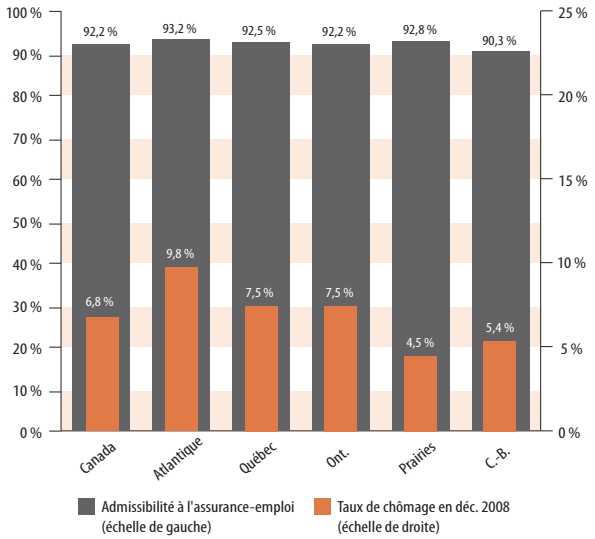
1.4 Accès aux prestations spéciales

En plus d'aider les Canadiens en chômage, le régime d'assurance-emploi joue un rôle important en soutenant les travailleurs 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 encore qui s'absentent temporairement du travail pour prendre soin ou pour soutenir un membre de la famille gravement malade. La présente sous-section porte sur l'accès aux prestations spéciales. 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 régional.

Selon les données de l'EDTR, en décembre 2008, 92,2 % des personnes occupées auraient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations spéciales, si elles avaient eu besoin d'y recourir. Le taux d'admissibilité aux prestations spéciales a toujours été supérieur à 90 % au cours des dernières années. À l'échelle provinciale, l'accès aux prestations spéciales a peu varié; l'écart n'était que de trois points de pourcentage entre la Colombie-Britannique, qui affichait le taux d'accès le plus bas (90,3 %), et les provinces atlantiques, où le taux était le plus élevé avec 93,2 % (consulter le graphique 5). Ces résultats semblent indiquer que le seuil d'admissibilité de 600 heures est équitable, quel que soit le taux de chômage régional auquel les travailleurs assurés font face.

Presque tous les travailleurs à temps plein (97,4 %) auraient accumulé un nombre d'heures suffisant pour avoir droit aux prestations spéciales, quel que soit le sexe. Chez les employés à temps partiel, 66,8 % des femmes et 62,7 % des hommes auraient pu toucher des prestations spéciales de l'assurance-emploi.

Graphique 5
Admissibilité potentielle des travailleurs salariés aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, et taux de chômage



Sources : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête sur la population active.

Comme il a été mentionné au chapitre 2, 510 300 nouvelles demandes de prestations spéciales ont été présentées en 2009-2010. La majorité d'entre elles, soit 62,6 % ou 319 530 demandes, regroupait plus d'une prestation spéciale sur la même demande.

Le 15 décembre 2009, la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants* a été adoptée, afin que les travailleurs autonomes canadiens puissent profiter des prestations de maternité, parentales et d'adoption, de maladie et de soignant s'ils le désirent. Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent choisir d'adhérer au régime d'assurance-emploi, en ayant la possibilité de toucher des prestations dès janvier 2011.

1.4.1 Prestations de maternité et parentales

Tel que mentionné au chapitre 2, près de 172 930 demandes de prestations de maternité ont été présentées dans les provinces autres que le Québec en 2009-2010[16], ce qui représente une légère augmentation de 0,2 % par rapport à l'exercice précédent.

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

Selon les données de l'ECAE, le nombre de mères ayant un enfant de 12 mois et moins a diminué de 1,8 % en 2009, pour s'établir à près de 380 000. Plus des trois quarts de ces mères (76,2 %) avaient un revenu assurable avant de donner naissance ou d'adopter leur enfant, et 88,0 % d'entre elles avaient reçu des prestations de maternité ou parentales. De façon générale, les deux tiers (67,0 %) des mères ont touché des prestations spéciales en 2009, une proportion qui est demeurée relativement stable depuis 2003.

La proportion de pères qui ont demandé des prestations parentales ou qui comptaient le faire a augmenté, pour s'établir à 30,1 % en 2009, par rapport à 28,2 % en 2008 et à 26,8 % en 2007. Cette proportion a plus que doublé depuis 2005, alors que 15,0 % des pères avaient présenté une demande de prestations parentales ou avaient l'intention de le faire. Cette hausse peut s'expliquer par la tendance observée au Québec après l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le 1er janvier 2006[17].

Au Québec, 79,1 % des pères ont profité du régime en 2009, comparativement à 74,9 % en 2008. Avant l'instauration du régime, 27,8 % des pères québécois ont pris un congé parental en 2005. À l'extérieur du Québec, 12,8 % des nouveaux pères ont pris un congé parental en 2009, ou comptaient le faire, comparativement à 10,4 % en 2008.

Le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des pères biologiques à l'extérieur du Québec a connu une légère diminution de 0,9 % (-230) par rapport à 2008-2009. En 2009-2010, les femmes étaient toujours celles qui ont présenté la majorité des demandes de prestations parentales (86,7 %).

1.4.2 Prestations de soignant

Les prestations de soignant de l'assurance-emploi ont été instaurées en janvier 2004. Elles offrent jusqu'à six semaines de prestations de revenu aux travailleurs admissibles qui s'absentent temporairement du travail pour prendre soin d'un membre de la famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès dans une période de 26 semaines. Lorsqu'elle présente une demande de prestations de soignant, une personne doit fournir un certificat de maladie prouvant que le membre de la famille est gravement malade et qu'il risque fortement de mourir.

En juin 2006, un changement réglementaire a eu pour effet d'élargir les critères d'admissibilité, de façon à ce que les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les membres de la belle-famille, les tantes, oncles, nièces et neveux, les parents de famille d'accueil, les enfants en tutelle ou toute autre personne considérée comme membre de la famille par la personne gravement malade, ou son représentant, puissent avoir droit aux prestations de soignant. Selon les données administratives, l'élargissement des critères a donné lieu à 575 demandes de plus par année jusqu'en 2009-2010, ce qui représente environ 7 % de l'ensemble des demandeurs de prestations de soignant[18].

Une récente évaluation portant sur les prestations de soignant[19] a permis d'établir que, de janvier 2004 à mars 2010, le taux d'acceptation pour ce type de demande était d'environ 65 %. Les principales raisons pour lesquelles certains demandeurs n'ont pas reçu de prestations de soignant étaient les suivantes : le membre de la famille qui était malade ne présentait pas un risque sérieux de mourir; le patient est décédé avant le versement des prestations; ou le demandeur n'a pas fourni de certificat médical. L'étude a aussi révélé que les demandeurs de prestations de soignant qui prennent soin de leur conjoint ou conjointe, ou encore de leur père ou mère, verront plus souvent leur demande acceptée que ceux qui prennent soin d'un enfant. Cette situation est surtout attribuable au fait que les enfants sont moins susceptibles de présenter un risque de décès important que les conjoints et les parents.

2. Caractère adéquat des prestations

Le caractère adéquat des prestations régulières de l'assurance-emploi est examiné en tenant compte du niveau et de l'épuisement des prestations, de

[17] Les proportions indiquées sont tirées de l'ECAE et comprennent les parents du Québec qui reçoivent des prestations en vertu du régime provincial.
[18] Seuls les formulaires de demande pour les prestations de soignant renferment des questions sur le lien qui existe entre le demandeur et la personne gravement malade.
[19] RHDCC, *Prestations de soignants,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

l'admissibilité aux prestations et de leur durée, ainsi que du remboursement des prestations. Le caractère adéquat des prestations spéciales et de pêcheur est évaluée au moyen d'une analyse du niveau des prestations et de leur durée.

2.1 Prestations régulières

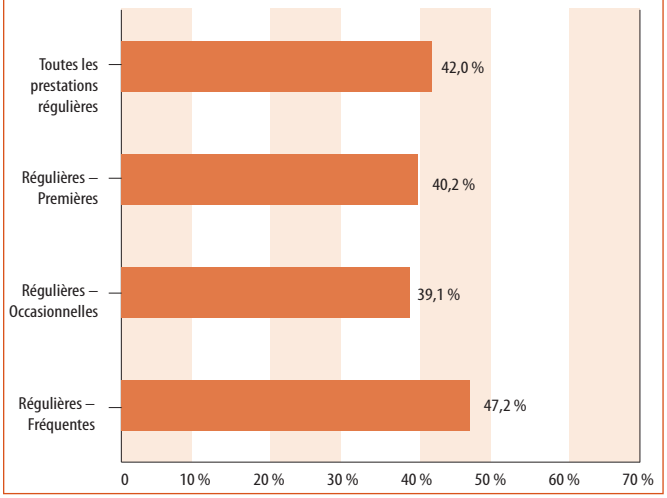
La récente récession, qui a débuté au cours du troisième trimestre de 2008-2009, a continué d'avoir une incidence négative sur les taux de chômage régionaux pendant une bonne partie de l'exercice 2009-2010 (consulter le chapitre 1). Comme on l'a vu dans la sous-section qui précède, le régime d'assurance-emploi s'adapte automatiquement à l'évolution de la situation des marchés du travail locaux. Pendant la récession, les rajustements se sont traduits non seulement par une réduction des normes d'admissibilité, mais aussi par une hausse du taux d'admissibilité aux prestations régulières et du niveau des prestations hebdomadaires. Ainsi, l'aide qu'offre le régime d'assurance-emploi se rajuste en fonction de l'évolution des besoins dans les régions et les collectivités.

2.1.1 Niveau des prestations régulières

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) pour l'assurance-emploi correspond à la valeur calculée du revenu annuel moyen, qui porte le nom de gains moyens annuels projetés (GMAP)[20]. 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 41 100 $ en 2008, à 42 300 $ en 2009 et à 43 200 $ en 2010. Ainsi, la prestation hebdomadaire maximale était de 435 $ en 2008, de 447 $ en 2009 et de 457 $ en 2010. Le MRA a été augmenté pour une cinquième année consécutive, atteignant 44 200 $ en 2011, ce qui a porté la prestation hebdomadaire maximale de l'assurance-emploi à 468 $.

Graphique 6
Prestataires d'assurance-emploi ayant reçu le maximum des prestations régulières hebdomadaires 2009-2010



La proportion de prestataires ayant reçu la prestation hebdomadaire maximale a légèrement diminué, passant de 45,4 % en 2008-2009 à 42,0 % en 2009-2010. Cette baisse allait contre la tendance, alors que la proportion avait constamment augmenté au cours des dernières années. La diminution s'explique en partie par la faible croissance de la rémunération moyenne (gains) durant l'exercice (consulter le chapitre 1) et aussi par la proportion accrue de nouveaux demandeurs, pour lesquels le taux hebdomadaire moyen des prestations régulières est généralement moins élevé que chez les prestataires fréquents (358 $ c. 383 $, respectivement, en 2009-2010).

Comme on vient de le souligner, le recours antérieur aux prestations a une incidence sur la probabilité de recevoir la prestation hebdomadaire maximale, comme le montre le graphique 6. La proportion de prestataires ayant touché le montant maximal des prestations hebdomadaires a diminué pour tous les types de prestataires en 2009-2010. Sur l'ensemble des prestataires réguliers fréquents, 47,2 % l'ont touché, comparativement à 40,2 % dans le cas des nouveaux demandeurs de prestations régulières.

[20] La méthode utilisée pour établir le montant des GMAP est décrite dans la *Loi sur l'assurance-emploi et dans le Rapport de l'actuaire en chef à la Commission d'assurance-emploi à l'égard du taux de cotisation et du maximum de la rémunération assurable de l'assurance-emploi*, RHDCC, actuaire en chef, Ottawa, 2010. Sur Internet : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/taux_cotisation/2010/index.shtml**.

De façon générale, la croissance du total des prestations versées a été plus élevée chez les femmes que chez les hommes (+1,8 % c. +0,9 %, respectivement). Bien que la moyenne des prestations régulières hebdomadaires témoigne de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, le fait que le montant des prestations hebdomadaires moyennes tend à augmenter davantage chez les femmes, dénote que cet écart se resserre progressivement. En 2009-2010, la moyenne des prestations régulières hebdomadaires versées aux femmes représentait 85 % de celle des hommes, une hausse par rapport à 84 % en 2008-2009.

Au fil des ans, les prestations régulières hebdomadaires moyennes augmentent chaque année. Entre 2008-2009 et 2009-2010, le montant moyen des prestations régulières hebdomadaires s'est accru de 0,9 %, pour passer de 364 $ à 367 $. Il s'agit toutefois d'une hausse beaucoup plus modeste que celle enregistrée en 2008-2009 (+4,7 %), et de la plus faible hausse observée au cours des 10 exercices précédents. Ce phénomène est en partie attribuable aux effets négatifs de la récente récession sur la rémunération et à la proportion accrue de prestataires qui en étaient à leur première demande. Cependant, la croissance des prestations régulières hebdomadaires moyennes aurait été plus faible encore sans le rajustement automatique du dénominateur minimal, suite à la hausse des taux de chômage régionaux. Selon les estimations fondées sur les données de l'assurance-emploi, le montant des prestations hebdomadaires moyennes qu'ont touchées les prestataires réguliers en 2009-2010 aurait été de 366 $[21] en l'absence du rajustement automatique.

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi a fait l'objet d'un examen dans plusieurs études récentes. Dans l'une d'elles[22], les revenus ont été comparés avant, pendant et après un an de prestations d'assurance-emploi sur la période allant de 2002 à 2007. Les résultats ont révélé que le prestataire moyen avait connu une baisse de revenu de 38 % pendant l'année où il a reçu des prestations d'assurance-emploi. Sur l'ensemble des sources de revenu des personnes en chômage, la plus importante était l'assurance-emploi, qui avait remplacé près de 38 % de la rémunération perdue en règle générale. Selon un autre examen[23] des données de 2004 à 2009, 25 % des chômeurs, en moyenne, ont déclaré que le revenu de leur ménage ne suffisait pas à couvrir la totalité ou la plupart de leurs dépenses courantes. Toutefois, le nombre de personnes qui ont signalé ce problème était plus faible dans le cas des prestataires d'assurance-emploi (23 %), et plus élevé parmi ceux qui avaient épuisé leurs prestations (32 %). L'ensemble de ces constatations suggère que le niveau des prestations offertes par l'assurance-emploi contribue à aplanir les difficultés financières générées par le chômage.

Le taux de remplacement réel, qui se définit comme la proportion des gains assurables remplacés par les prestations régulières de l'assurance-emploi, donne une meilleure idée du caractère adéquat des prestations. Une analyse[24] fondée sur les données recueillies au moyen d'un panel dans le cadre de l'EDTR, a permis d'établir que le ratio de remplacement réel moyen de l'assurance-emploi en 2007 était d'environ 41 %. L'étude a aussi révélé que le ratio de remplacement réel est généralement inférieur à 55 %, et ce, pour trois principales raisons : le délai de carence de deux semaines; les gains sont assurés jusqu'à un montant maximal, lequel est plus ou moins égal au taux de rémunération hebdomadaire moyen dans l'industrie (soit 40 000 $ en 2007); et les prestataires peuvent demeurer en chômage au-delà de la période de prestations. Ainsi, les deux principaux groupes de prestataires affichant un ratio de remplacement réel moins élevé au titre de l'assurance-emploi, étaient les travailleurs à haut salaire (en raison de la limite imposée sur les gains assurables) et les personnes ayant connu une plus longue période de chômage (en raison de la plus forte probabilité d'épuiser leurs prestations).

[21] Ce montant est fondé sur le nouveau calcul de la durée des prestations régulières, effectué à l'aide des taux de chômage régionaux qui s'appliquaient aux demandes présentées en octobre 2008.
[22] Costa Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.
[23] Costa Kapsalis, *Employment Insurance and the Financial Hardship of Unemployment*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.
[24] Costa Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

2.1.2 Admissibilité aux prestations régulières

De façon générale, la durée moyenne de la période d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi, y compris la période supplémentaire découlant des mesures temporaires du régime, s'établissait à 42,8 semaines en 2009-2010, en hausse par rapport à 31,8 semaines en 2007-2008 et à 36,5 semaines en 2008-2009. Deux raisons expliquent cette hausse : les rajustements automatiques prévus par le régime d'assurance-emploi, qui ont pour effet d'accroître la période d'admissibilité lorsque les taux de chômage augmentent dans les marchés du travail locaux; et la mise en place des mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi.

À l'aube de la récession et la hausse des taux de chômage régionaux qui s'en est suivie, ont fait en sorte que bon nombre de personnes ont vu augmenter leur taux d'admissibilité aux prestations régulières. Sans tenir compte des effets des mesures temporaires du régime, la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières était de 33,3 semaines, en 2009-2010. Cependant, si les taux de chômage locaux n'avaient pas augmenté[25], on estime que la durée moyenne de la période de prestations aurait été de 30,2 semaines. Ainsi, les rajustements systématiques du régime par rapport à l'admissibilité ont eu pour effet d'accroître de 3,1 semaines la durée moyenne de la période d'admissibilité aux prestations régulières. Une récente étude[26] consacrée aux effets des taux de chômage plus élevés sur l'admissibilité à l'assurance-emploi a mené à des résultats semblables.

En plus des rajustements automatiques de la période de prestations régulières lorsque montent les taux de chômage locaux, le gouvernement fédéral a aussi mis en place des mesures temporaires relatives à l'assurance-emploi dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. Ces dispositions avaient pour but d'aider les travailleurs en chômage durant la récession. Deux de ces mesures prolongeaient expressément la période d'admissibilité aux prestations régulières.

- La mesure visant à prolonger la durée des prestations régulières de l'assurance-emploi prévoyait cinq semaines de prestations supplémentaires pour toutes les demandes qui étaient actives le 1er mars 2009, ainsi que pour l'ensemble des demandes présentées entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Cette mesure a également prolongé la période d'admissibilité maximale aux prestations régulières, qui est passée de 45 à 50 semaines.
- La Prolongation des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date[27] admissibles, a eu pour effet de prolonger la durée des prestations jusqu'à vingt semaines de plus, selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage dans la région où la demande était présentée. Pour être admissibles à cette mesure, les prestataires devaient correspondre à la définition d'un travailleur de longue date et avoir présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.,

Admissibilité aux prestations régulières et Plan d'action économique

La hausse automatique de l'admissibilité s'est traduite par 3,1 semaines supplémentaires de prestations régulières, en moyenne, ce qui a porté la période de prestations à 33,3 semaines. L'instauration de deux mesures temporaires, soit la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi ainsi que la Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date, a eu pour effet d'accroître de presque 10 semaines de plus la période d'admissibilité aux prestations régulières, qui est passée à 42,8 semaines en moyenne.

Une récente étude[28] a mené à des résultats semblables : la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi a accru de cinq semaines la durée moyenne des prestations, pour la porter à 38,1 semaines, tandis que la Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date venait offrir, en moyenne, presque cinq autres semaines aux prestataires admissibles, pour un total de 43 semaines.

---

[25] Ce montant est fondé sur le nouveau calcul de la durée des prestations régulières, effectué à l'aide des taux de chômage régionaux qui s'appliquaient aux demandes présentées en octobre 2008.

[26] RHDCC, *Rapport provisoire sur le prolongement de la durée de prestations d'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

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

[28] RHDCC, *Rapport provisoire sur le prolongement de la durée de prestations d'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

L'adoption de ces deux mesures temporaires a fait en sorte que certaines personnes étaient admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi pendant une période maximale de 70 semaines.

Afin d'établir une relation d'équilibre entre l'actualité et l'exactitude des données administratives de l'assurance-emploi, différentes fenêtres temporelles ont été utilisées pour mener l'analyse de la durée des prestations, selon le type de prestation d'assurance-emploi examiné. Pour pouvoir analyser la proportion moyenne du nombre de semaines utilisées et la durée des prestations régulières, il faut que les périodes de prestations aient pris fin. Par conséquent, dans ce rapport, seules les demandes de prestations régulières établies en 2008-2009 ont été prises en compte. Il importe aussi de préciser que bon nombre des périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009 se sont terminées en 2009-2010.

Pour les cinq dernières années, la proportion des semaines d'admissibilité utilisées par les prestataires réguliers est demeurée relativement stable. Sur l'ensemble des demandes établies en 2008-2009, et dont bon nombre ont pris fin en 2009-2010, la proportion a diminué de 0,9 point de pourcentage, pour s'établir à 59,7 %. Cette baisse fait contraste à la hausse de 0,9 point de pourcentage enregistrée au cours de l'exercice précédent, alors que la proportion était de 60,6 % pour les demandes de prestations établies en 2007-2008. Cette stabilité s'est maintenue même si le rendement économique du Canada a varié d'une année à l'autre. En fait, depuis 2001-2002, les prestataires réguliers ont toujours utilisé, de façon générale, moins de 62 % de leur période d'admissibilité.

À l'instar des périodes précédentes, les plus hauts taux d'utilisation moyens de la période d'admissibilité aux prestations régulières pour les demandes présentées en 2008-2009, ont été enregistrés dans la région de l'Atlantique, allant de 63,0 % au Nouveau-Brunswick à 67,3 % à l'Île-du-Prince-Édouard. L'Alberta, qui affichait le plus faible taux d'utilisation au cours des deux dernières années, a connu une hausse de 5,5 points de pourcentage (+57,9 %). Cette augmentation coïncide avec la forte remontée du taux de chômage observée dans la province à la fin de l'année 2008-2009. C'est en Saskatchewan que le taux d'utilisation a été le plus faible, à 52,7 %. Le Québec a été l'une des premières provinces à montrer des signes de reprise. Sur l'ensemble des provinces et territoires, le Québec affichait la plus forte diminution du taux d'utilisation de la période d'admissibilité (-2,3 points de pourcentage).

Depuis longtemps, les hommes et les femmes utilisent leur période d'admissibilité dans une proportion semblable, ce qui était aussi le cas pour les demandes établies en 2008-2009. Les hommes ont utilisé, en moyenne, 59,8 % de leur période d'admissibilité, et les femmes, 59,4 %. Bien que la proportion ait diminué dans les deux cas par rapport à 2007-2008, la baisse était plus marquée chez les femmes (-1,7 point de pourcentage) que chez les hommes (-0,4 point de pourcentage).

Étant donné que les travailleurs âgés touchent des prestations d'assurance-emploi pour des périodes plus longues que les membres des autres groupes d'âge, ils sont aussi plus susceptibles d'utiliser toutes les semaines de prestations auxquelles ils ont droit. Parmi tous les groupes d'âge, les travailleurs âgés affichaient de nouveau le taux d'utilisation le plus élevé, avec 66,2 %, comparativement à 58,7 % chez les jeunes, à 58,1 % chez les prestataires âgés de 25 à 44 ans, et à 58,9 % chez les 45 à 54 ans. Par rapport à l'exercice précédent, le taux d'utilisation moyen de la période d'admissibilité a diminué pour tous les groupes d'âge, sauf chez les jeunes.

Dans le cas des périodes de prestations régulières de l'assurance-emploi ayant débuté en 2008-2009, et dont bon nombre ont pris fin en 2009-2010, la proportion des semaines d'admissibilité utilisées a été légèrement plus faible chez les prestataires fréquents. Ceux qui en étaient à leur première demande ont utilisé 60,8 % des semaines auxquelles ils avaient droit, les prestataires occasionnels, 60,6 %, et les prestataires fréquents, 57,4 %.

2.1.3 Durée des prestations régulières

Les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2008-2009 en ont touché, en moyenne, pendant 21,9 semaines, ce qui représente 3,2 semaines de plus par rapport à la moyenne de 18,7 semaines enregistrée en 2007-2008. Cette hausse est directement attribuable à la récession et aux prolongations de l'admissibilité aux prestations régulières qui ont suivi en raison des

Durée des prestations régulières et Plan d'action économique

Le 31 mars 2010, 613 290 prestataires,[29] dont la période de prestations avait pris fin, avaient bénéficié de la prolongation temporaire des semaines de prestations régulières de l'assurance-emploi. La durée moyenne de la période de prestations régulières pour ces prestataires a été de 28,4 semaines en 2008-2009 et de 33,7 semaines en 2009-2010. De plus, ces prestataires ont utilisé, en moyenne, 4,4 des cinq semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit en 2008-2009 et 4,3 semaines en 2009-2010.

Le 31 mars 2010, 54 900 travailleurs de longue date[30] qui touchaient des prestations, dont le versement avait pris fin, avaient bénéficié de la mesure temporaire pour travailleurs de longue date consistant à prolonger leurs prestations d'assurance-emploi. En 2009-2010, ces personnes ont reçu des prestations régulières pendant 49,1 semaines en moyenne. Par ailleurs, elles ont utilisé, en moyenne, 9,1 semaines ou 57,2 % de leur période de prestations prolongée (la durée moyenne des prestations supplémentaires découlant de la bonification des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date s'est établie à 15,9 semaines en 2009-2010).

L'application de ces mesures a débuté au cours du dernier trimestre de 2008-2009. Les prestations supplémentaires offertes en vertu des mesures temporaires continueront à être versées pendant une bonne partie de l'exercice 2011-2012. En conséquence, comme l'analyse de la durée repose essentiellement sur des périodes de prestations qui ont pris fin, l'ensemble des répercussions attribuables aux mesures sur le plan de la durée des prestations régulières, ne pouvait faire l'objet d'une analyse complète dans le présent rapport. C'est particulièrement le cas pour les prestataires admissibles à l'assurance-emploi qui ont touché des prestations régulières pendant 70 semaines, soit la période maximale offerte par suite de l'application des deux mesures combinées.

rajustements automatiques du régime d'assurance-emploi, ainsi qu'à l'application de mesures d'aide temporaire liées à l'assurance-emploi.

Comme il a été mentionné précédemment, les travailleurs âgés (soit les personnes de 55 ans et plus) reçoivent, en règle générale, des prestations régulières de l'assurance-emploi pour des périodes plus longues que les membres des autres groupes d'âge. Dans le cas des demandes établies en 2008-2009, les travailleurs âgés ont touché des prestations régulières durant 24,4 semaines en moyenne, ce qui représente 3,7 semaines de plus qu'en 2007-2008 et 2,5 semaines de plus que la moyenne nationale. En comparaison, la durée moyenne des prestations pour les membres du groupe d'âge le plus près, soit le groupe des 45 à 55 ans, a été de 22,2 semaines en 2008-2009.

En 2008-2009, la durée moyenne des prestations régulières a été de 23,7 semaines pour les personnes qui en étaient à leur première demande, soit 3,8 semaines de plus qu'en 2007-2008 et 1,8 semaine de plus que la moyenne nationale.

2.1.4 Épuisement des prestations régulières

Une autre façon de déterminer si la durée d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi est suffisante consiste à examiner dans quelle mesure les prestataires épuisent leurs prestations régulières. Les prestations sont considéréres comme épuisées lorsque le prestataire a utilisé toutes les semaines de prestations auxquelles il avait droit. Sur l'ensemble des périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009 et ayant pris fin, les prestations régulières ont été épuisées dans 27,0 % des cas. Il s'agit d'un faible recul par rapport aux années précédentes, puisque la proportion était d'environ 30 % entre 2000-2001 et 2003-2004, et de 28 % entre 2004-2005 et 2007-2008. Selon les résultats d'une récente étude[31], la diminution du taux d'épuisement depuis les dix dernières années correspond avec la tendance à la

[29] Le nombre de personnes qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures prévues par le Plan d'action économique, a été établi selon le moment où ces prestations ont été versées et non pas selon le moment où la demande a été établie.

[30] Le nombre de personnes qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires en raison des mesures prévues par le Plan d'action économique, a été établi selon le moment où ces prestations ont été versées et non pas selon le moment où la demande a été établie.

[31] RHDCC, *Analyse de l'épuisement des prestations d'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

Épuisement des prestations régulières et Plan d'action économique

Le 31 mars 2010, 613 290 personnes dont la période de prestations avait pris fin, avaient touché des prestations supplémentaires en vertu de la mesure temporaire prévoyant la prolongation des semaines de prestations régulières. De ce nombre, 62 740 des 86 080 prestataires en 2008-2009 (72,9 %) ont reçu les cinq semaines supplémentaires complètes auxquelles ils avaient droit cette même année, et 404 850 des 527 210 prestataires (76,8 %) dénombrés en 2009-2010 ont profité du même avantage au cours de cet exercice. Étant donné que les autres prestataires auraient autrement épuisé leurs prestations, la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi a donc évité à 23 340 personnes d'épuiser leurs prestations en 2008-2009, et à 122 360 autres de faire de même en 2009-2010.

Le 31 mars 2010, près de 54 900 travailleurs de longue date, qui ont bénéficié de la Prolongation temporaire des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date, avaient terminé leur période de prestations. Sur l'ensemble de ces prestataires, 41 860 (76,2 %) ont bénéficié de toutes les semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit en 2009-2010. Étant donné que les autres prestataires de cette catégorie auraient autrement épuisé leurs prestations, la Prolongation des prestations régulières pour les travailleurs de longue date a donc empêché 13 040 personnes d'épuiser leurs prestations.

L'application de ces mesures a débuté au cours du dernier trimestre de 2008-2009. Les prestations supplémentaires offertes en vertu des mesures temporaires continueront à être versées pendant une bonne partie de l'exercice 2011-2012. En conséquence, comme l'analyse du taux d'épuisement repose essentiellement sur des périodes de prestations qui ont pris fin, l'ensemble des répercussions des mesures sur le taux d'épuisement des prestations régulières ne pouvait faire l'objet d'une analyse complète dans le présent rapport.

baisse du taux de chômage et le lancement d'un projet pilote de l'assurance-emploi en juin 2004, qui offrait aux prestataires cinq semaines de prestations régulières supplémentaires dans les régions à taux de chômage élevé. Ces conclusions donnent à penser que la poursuite du déclin en ce qui a trait au taux d'épuisement, et ce, malgré la récession, peut être attribuable aux rajustements automatiques de la période d'admissibilité qui sont liés aux taux de chômage, et à l'instauration des mesures temporaires de l'assurance-emploi dans le cadre du Plan d'action économique. Une autre étude[32] a conclu que le taux d'épuisement aurait oscillé entre 28 % et 30 % en l'absence des prestations supplémentaires.

Au cours des dernières années, les prestataires âgés de 45 à 54 ans affichaient le plus faible taux d'épuisement, suivi du groupe des 25 à 44 ans. Dans le cas de ces deux groupes, les taux d'épuisement étaient de 25,4 % et de 26,3 % respectivement, pour ce qui est des périodes de prestations qui avaient débuté en 2008-2009 et qui étaient terminées. Le taux d'épuisement chez les jeunes (âgés de moins de 25 ans) s'établissait à 28,3 %. Il demeurait le plus élevé (31,0 %) chez les travailleurs âgés (ceux de 55 ans et plus), comparativement à 27,0 % pour l'ensemble des prestataires. La probabilité d'épuiser les prestations varie considérablement selon le type de prestataire. Dans le cas des périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009 et dont bon nombre avaient pris fin en 2009-2010, 32,1 % des nouveaux demandeurs et 29,3 % des prestataires occasionnels ont épuisé leurs prestations, comparativement à 18,4 % chez les prestataires fréquents. Lorsqu'ils sont comparés aux taux d'épuisement pour les périodes de prestations qui ont débuté en 2007-2008, les taux ont décliné chez les trois groupes : de 2,7 points de pourcentage chez les prestataires fréquents, de 2,3 points de pourcentage chez les nouveaux demandeurs et de 1,5 point de pourcentage chez les prestataires occasionnels.

2.1.5 Remboursement des prestations régulières

Conformément aux principes de d'assurance, les personnes à salaire élevé qui ont touché au moins une semaine de prestations régulières ou de pêcheur au cours des 10 dernières années d'imposition, remboursent une partie des prestations qu'elles reçoivent[33]. En 2008, les prestataires qui n'en étaient pas à leur première demande

[32] RHDCC, *Rapport provisoire sur le prolongement de la durée de prestations d'assurance-emploi*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.
[33] Consulter l'annexe 6.1 pour obtenir plus de détails sur la disposition relative au remboursement des prestations.

d'assurance-emploi et dont le revenu net était supérieur à 51 375 $, ont dû rembourser 0,30 $ pour chaque dollar de prestations qu'ils ont touché ou 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net au-dessus du seuil, selon le montant le moins élevé.

Pour l'année d'imposition 2008[34], 159 408 personnes qui avaient reçu des prestations régulières ou de pêcheur ont remboursé 163,2 millions de dollars. Le nombre de prestataires qui ont remboursé des prestations a augmenté de 7,0 %, et le montant remboursé était supérieur à celui de 2007 (+11,6 %). Les prestataires ont remboursé 1 024 $, en moyenne, soit une somme plus élevée (+4,3 %) qu'en 2007 (981 $). En 2008, les personnes qui ont remboursé une partie de leurs prestations en ont touché pendant 11,0 semaines, en moyenne, soit 2,3 semaines de plus qu'en 2007, ce qui constituait la première hausse depuis 2003. Ce nombre accru de semaines a fait en sorte que les prestataires ont reçu 1 067 $ de plus en prestations d'assurance-emploi au cours de l'année, pour un total de 4 500 $ en moyenne, comparativement à 3 433 $ en 2007. Le fait que les périodes de prestations ont duré plus longtemps témoigne de la conjoncture morose dans laquelle se trouvait le marché du travail à la fin de 2008, ce qui a fait en sorte que la recherche d'un nouvel emploi a été plus longue pour les prestataires. Les rapports à venir comporteront des analyses des effets prolongés de la dernière récession sur le remboursement des prestations en 2009 et 2010.

Les hommes constituaient de nouveau la grande majorité des personnes qui ont dû rembourser des prestations. Ils comptaient pour 88,9 % de l'ensemble en 2008, soit une légère baisse par rapport à 89,2 % en 2007. Le nombre d'hommes et de femmes qui ont remboursé une partie de leurs prestations s'est accru de 6,7 % et de 9,7 %, respectivement. Ces résultats contrastent avec la faible hausse (+1,8 %) du nombre d'hommes qui ont effectué un remboursement en 2007, et avec la légère baisse (-1,0 %) chez les femmes qui ont dû en faire autant. Le montant moyen remboursé par les femmes en 2008 était près de 15,2 % plus bas que celui des hommes (882 $ c. 1 041 $). L'écart entre les hommes et les femmes s'est quelque peu resserré, avec une diminution de 2,6 points de pourcentage par rapport au montant du remboursement moyen en 2007 (17,9 %).

Le nombre de personnes qui ont remboursé une partie de leurs prestations a augmenté dans trois des quatre groupes d'âge en 2008. Par rapport à 2007, les personnes âgées de moins de 25 ans (+11,7 %), celles de 45 à 54 ans (+14,8 %) et les 55 ans et plus (+13,2 %) étaient plus susceptibles de devoir rembourser une partie de leurs prestations, tandis que les personnes âgées de 25 à 44 ans étaient un peu moins susceptibles d'en faire autant (-1,0 %). Les travailleurs âgés étaient toujours surreprésentés parmi les personnes qui devaient effectuer un remboursement. En 2008, elles représentaient 22,5 % de toutes les personnes ayant remboursé des prestations, alors qu'elles comptaient pour 16,7 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Comme il a été mentionné précédemment, le nombre de jeunes qui ont remboursé des prestations a connu une hausse marquée, même s'ils ne représentaient que 3,2 % des personnes ayant effectué un remboursement. Les membres de tous les groupes ont vu augmenter le montant moyen du remboursement à faire en 2008, les jeunes ayant connu la plus forte hausse à cet égard (+57 $).

Les personnes qui devaient rembourser des prestations dans les provinces atlantiques ont dû rembourser un montant plus élevé que celui des autres prestataires dans le reste du Canada. Cette situation s'explique par le fait que, même les prestataires à revenu élevé ont besoin d'un plus grand nombre de semaines pour trouver un nouvel emploi dans les régions à fort taux de chômage, ce qui était le cas pour bon nombre de prestataires dans le Canada atlantique. En fait, les personnes qui ont remboursé une partie de leurs prestations à l'Île-du-Prince-Édouard en ont touché pendant 18,7 semaines, en moyenne, alors que partout ailleurs au Canada, la durée des prestations a été de 10,2 semaines ou moins. Le montant moyen du remboursement s'est accru dans chaque province, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard (-228 $), en Nouvelle-Écosse (-63 $) et au Nouveau-Brunswick

[34] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2008.

(-22 $). Dans les provinces où le montant du remboursement a augmenté, la hausse moyenne allait de 14 $ au Québec à 89 $ en Ontario.

2.2 Prestations de pêcheur

2.2.1 Niveau des prestations de pêcheur

De tous les types de prestations, les prestations de pêcheur sont celles qui ont connu la plus forte diminution pour ce qui est du nombre de prestataires ayant touché le montant maximal des prestations hebdomadaires. La proportion de pêcheurs qui l'ont reçu est passée de 65,1 % en 2008-2009 à 59,7 % en 2009-2010. Cela dit, la prestation de pêcheur hebdomadaire moyenne a augmenté de 0,9 %, passant de 404 $ en 2008-2009 à 407 $ en 2009-2010. Avec cette hausse, la prestation de pêcheur hebdomadaire moyenne était de 40 $ plus élevée que le montant versé aux prestataires réguliers (367 $).

2.2.2 Durée des prestations de pêcheur

En 2009-2010, la durée moyenne de la période de prestations pour l'ensemble des pêcheurs s'est établie à 21,2 semaines, ce qui constitue une légère hausse par rapport à 21,0 semaines en 2008-2009. Les femmes en ont touché pendant 2,3 semaines de plus que les hommes (23,1 semaines c. 20,8 semaines). En Colombie-Britannique, les pêcheurs qui ont généralement été actifs pendant une seule saison de pêche, ont bénéficié de la plus longue période de prestations, soit 23,2 semaines. La durée des prestations dans les provinces atlantiques a légèrement varié, entre 20,3 et 21,4 semaines. Les pêcheurs ayant présenté une seule demande ont touché des prestations pendant 22,8 semaines, en moyenne, et ceux qui en ont présenté deux, en ont reçu pendant 19,6 semaines en moyenne pour la première demande, et pendant 17,3 semaines pour la seconde, ce qui représente une moyenne de 36,9 semaines de prestations au total.

2.3 Prestations spéciales

2.3.1 Niveau des prestations spéciales

Contrairement au niveau des prestations régulières, le niveau des prestations spéciales est moins susceptible d'être touché par les cycles économiques. Comme le montre le tableau 2, le taux hebdomadaire moyen de prestations ne s'est accru que très légèrement en 2009-2010 pour ce qui est des prestations de maladie et des prestations de soignant. Toutefois, la croissance des prestations parentales hebdomadaires moyennes (pour les parents biologiques et adoptifs) et du taux de prestations de maternité a été plus marquée. La hausse du taux hebdomadaire de prestations a été plus élevée chez les femmes que chez les hommes en ce qui a trait aux prestations parentales (parents biologiques) et de maladie.

Tableau 2
Prestations hebdomadaires moyennes, selon le type de prestations

		2008-2009 ($)	2009-2010 ($)	Croissance (%)
Parentales (parents biologiques)	Hommes	401	407	1,4
	Femmes	353	365	3,3
	Les deux	360	371	3,0
Parentales (parents adoptifs)	Hommes	419	444	6,0
	Femmes	404	414	2,3
	Les deux	408	422	3,5
Maternité	Hommes	s.o.	s.o.	s.o.
	Femmes	350	361	3,3
	Les deux	350	361	3,3
Maladie	Hommes	367	370	1,0
	Femmes	298	308	3,1
	Les deux	327	334	1,9
Soignant	Hommes	384	391	1,9
	Femmes	339	342	0,7
	Les deux	352	355	0,9

2.3.2 Durée des prestations spéciales

Comme il a été mentionné précédemment, différentes fenêtres temporelles ont été utilisées pour mener l'analyse de la durée des prestations, afin d'établir une relation d'équilibre entre l'actualité et l'exactitude des données administratives de l'assurance-emploi. En ce qui concerne la durée des prestations parentales, les périodes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de 2009-2010 ont servi à l'analyse, pour veiller à ce que les données soient fondées sur des périodes complètes. Étant donné que la durée des prestations de

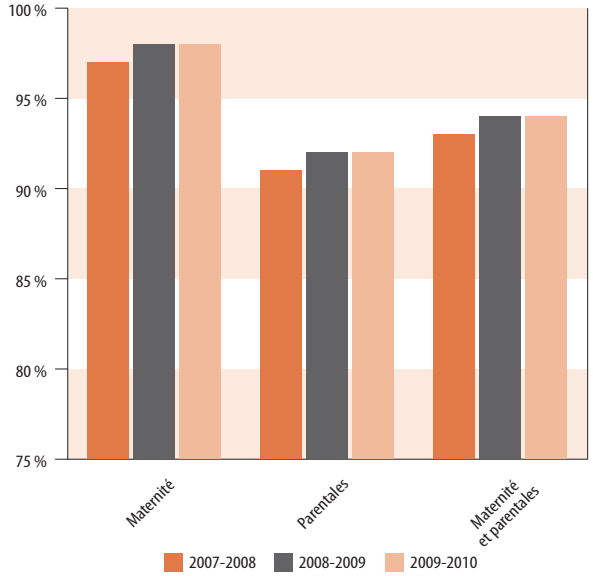
maternité, de maladie et de soignant est plus courte, toutes les périodes de prestations ayant débuté en 2009-2010 ont été prises en compte.

2.3.2.1 Prestations de maternité et parentales

Comme c'était le cas pour les exercices précédents, l'analyse a révélé que, en 2009-2010, les parents ont utilisé presque toutes les semaines de prestations de maternité et parentales auxquelles ils avaient droit au titre de l'assurance-emploi. Bien que la grande majorité des mères aient reçu des prestations pendant les 15 semaines auxquelles elles étaient admissibles, la durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue aux alentours de 14,6 semaines. Durant la période de référence, la durée moyenne des prestations, par enfant, s'est établie à 32,2 semaines dans le cas des parents biologiques qui ont partagé leurs prestations parentales, comparativement à 32,3 semaines en 2008-2009 et à 31,9 semaines en 2007-2008[35]. Comme le montre le graphique 7, les parents ont utilisé, en moyenne, 94,1 % de l'année complète[36] pendant laquelle ils pouvaient toucher des prestations de maternité et parentales, une proportion qui a peu changé par rapport à l'exercice précédent (94,2 %). Les calculs relatifs à la durée moyenne des prestations parentales, indiqués ci-dessus, ont été rajustés pour tenir compte du fait que les parents ont partagé les 35 semaines de prestations qui leur étaient offertes. En conséquence, la proportion est indiquée par enfant plutôt que par demande de prestations. Les calculs des résultats présentés aux annexes 2.9 et 2.10 ont néanmoins été établis par demande de prestations pour les besoins de comparaison d'une année à l'autre. En 2009-2010, la durée moyenne, établie par demande, a été de 29,7 semaines dans le cas des parents biologiques, et de 26,9 semaines pour ce qui est des parents adoptifs.

De façon générale, les prestataires réguliers qui touchaient le supplément familial ont reçu des prestations plus longtemps que les autres prestataires. Ce n'était toutefois pas le cas des personnes qui ont touché des prestations de maternité et parentales, car les familles à revenu modeste ou élevé ont reçu des prestations comparables. En fait, les personnes à faible revenu qui ont touché des prestations de maternité et parentales ainsi que le supplément familial, en ont reçu pendant 46,3 semaines, en moyenne (ou 89,0 % de l'année complète), ce qui se rapproche du nombre de semaines de prestations dont ont bénéficié les personnes à revenu élevé qui n'ont pas reçu le supplément familial (47,0 semaines). Ces résultats montrent que, chez les parents à revenu modeste (qui ont droit au supplément familial pour cette raison) le nombre moyen de semaines de prestations de maternité et parentales combinées qu'ils utilisent est comparable à celui dont se prévalent les parents à revenu élevé (qui n'ont pas droit au supplément familial). Ainsi, le niveau de revenu ne semble pas avoir d'incidence sur le montant ou la durée des prestations de maternité et parentales utilisées. De même, la décision que prennent les

Graphique 7
Proportion des semaines de prestations de maternité et parentales admissibles utilisées par les prestataires



[35] Les données relatives à la durée des prestations parentales s'appuient sur les périodes de prestations qui ont débuté durant la première moitié de 2009-2010, pour faire en sorte que ces données reposent sur des périodes complètes. On suppose aussi que le même nombre d'hommes et de femmes partagent les prestations parentales qui leur sont offertes.

[36] Les prestataires reçoivent une année complète de prestations lorsque les prestations de maternité sont combinées avec les prestations parentales et le délai de carence.

parents biologiques de partager les prestations parentales a un effet limité sur la durée moyenne de la période de prestations, comme il est mentionné précédemment.

Parmi les demandes provenant de parents adoptifs, la durée moyenne des périodes de prestations parentales par enfant s'élevait à 31,0 semaines en 2009-2010, comparativement à 31,7 semaines en 2008-2009. De plus, les parents adoptifs ont utilisé, en moyenne, 88,4 % des 35 semaines auxquelles ils avaient droit, ce qui représente une baisse par rapport à 90,6 % en 2008-2009. La durée moyenne et la proportion du nombre de semaines de prestations parentales utilisées étaient juste un peu plus faibles chez les parents adoptifs par rapports aux parents biologiques.

2.3.2.2 Prestations de maladie

Le régime d'assurance-emploi prévoit jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie pour aider les particuliers qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. L'analyse permettant de déterminer si les prestations de maladie sont suffisantes, est fondée sur le nombre de semaines versées en prestations de maladie. En 2009-2010, les personnes qui ont touché des prestations de maladie en ont reçu pendant 9,3 semaines, en moyenne, soit un peu moins qu'en 2008-2009. Ce nombre de semaines représentait 62,0 % de la période maximale d'admissibilité. Depuis 2000-2001, la durée moyenne des prestations est demeurée relativement stable, allant de 9,3 semaines à 9,6 semaines. De plus, 31,0 % des prestataires ont profité du maximum de 15 semaines de prestations de maladie en 2009-2010, soit une proportion légèrement plus faible qu'en 2008-2009 (31,4 %). Cette proportion est aussi demeurée plutôt stable au cours des dernières années.

En 2009-2010, un peu moins de la moitié des prestataires (46,3 %) ont touché entre 11 et 15 semaines de prestations de maladie (y compris les 31,0 % qui en ont reçu pendant 15 semaines), 24,1 % en ont touché pendant six à dix semaines, et 29,6 %, pendant une à cinq semaines.

Les travailleurs âgés étaient quelque peu surreprésentés parmi les prestataires qui ont touché des prestations pendant la période maximale de 15 semaines. En 2009-2010, ils représentaient 20,9 % des demandeurs de prestations de maladie, mais 26,0 % des personnes qui en ont reçu pendant 15 semaines. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2008-2009, alors que la proportion était de 24,0 %. Étant donné que la proportion des demandes de prestations de maladie ne cesse d'augmenter parmi les travailleurs âgés (en hausse par rapport à 19,1 % en 2007-2008 et à 19,7 % en 2008-2009), on s'attend à ce que la proportion de travailleurs qui recevront des prestations pendant les 15 semaines prévues augmentera également.

2.3.2.3 Prestations de soignant

Selon une récente étude[37], la majorité des Canadiens occupés ont des responsabilités d'aidant naturel. Un peu plus du quart des travailleurs canadiens (27,8 %) s'occupent d'un aîné à charge, près du double (54,2 %) ont des responsabilités à l'égard des enfants, et une personne sur six (16,8 %) doit à la fois prendre soin des enfants et d'un aîné. En d'autres termes, ils exercent un double rôle à la maison en plus d'assumer leurs responsabilités professionnelles. L'étude a révélé que les personnes qui n'ont qu'à prendre soin des enfants subissent moins de pressions que celles qui doivent s'occuper d'un aîné (responsable d'un aîné seulement ou d'enfants et d'un aîné), même si elles demeurent confrontées à des difficultés importantes pour concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités à l'égard des enfants.

Le nombre de demandes de prestations de soignant a augmenté chaque année depuis la mise en place de cette prestation, mais le taux de croissance a varié au fil du temps. Après avoir connu une forte hausse pendant deux années consécutives (8,3 % en 2005-2006 et 9,6 % en 2006-2007), le nombre de demandes n'a augmenté que de 0,5 % en 2007-2008, de 2,3 % en 2008-2009 et de 2,4 % en 2009-2010. Les femmes ont toujours représenté près des trois quarts des bénéficiaires des prestations de soignant.

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

Cette tendance s'est maintenue en 2009-2010, puisqu'elles comptaient pour 73,3 % de tous les demandeurs de ce type de prestation, ce qui constitue une hausse par rapport à 71,9 % en 2008-2009.

De façon générale, les prestataires ont utilisé 4,7 semaines de prestations de soignant ou 78,3 % de la période d'admissibilité maximale en 2009-2010, ce qui concorde avec les résultats de l'exercice précédent. La proportion de personnes qui ont reçu des prestations de soignant pendant la période maximale de six semaines a légèrement augmenté, passant de 57,5 % en 2008-2009 à 58,0 % en 2009-2010.

Selon une récente étude[38], les personnes qui prenaient soin d'un conjoint ou d'une conjointe étaient plus susceptibles d'utiliser les six semaines de prestations offertes que celles qui s'occupaient d'un autre membre de la famille. De même, celles qui vivaient avec la personne prise en charge qui était gravement malade, étaient plus enclines à profiter des six semaines de prestations que celles qui n'habitaient pas avec le ou la malade. En outre, la principale raison pour laquelle des prestataires n'ont pas bénéficié des six semaines de prestations est que le décès de la personne prise en charge est survenu pendant la période de prestations de soignant.

Bien que les membres de la famille puissent partager les six semaines de prestations, 98,0 % d'entre eux ont choisi de ne pas le faire en 2009-2010. Plusieurs personnes qui ont touché des prestations de soignant ont aussi reçu d'autres types de prestation d'assurance-emploi au cours de leur période de prestations. En 2009-2010, 47,6 % des bénéficiaires ont touché un autre type de prestation après avoir reçu des prestations de soignant. La grande majorité de ces prestataires ont reçu des prestations régulières (47,9 %) ou des prestations de maladie (47,1 %).

2.3.2.4 Prestations spéciales combinées

Il est possible, à certaines conditions, de combiner différents types de prestations spéciales en présentant une seule demande, ce qui peut porter la durée maximale de la période de prestations à 71 semaines consécutives[39]. De façon générale, cependant, la période de prestations spéciales dure au plus 50 semaines dans la grande majorité des cas. Sur l'ensemble des périodes complètes de prestations spéciales qui avaient débuté en 2008-2009, 96,4 % ont duré 50 semaines ou moins, et seulement 0,1 % des prestataires ont bénéficié de 65 semaines de prestations (au cours du plus récent exercice, aucun prestataire n'a touché de prestations spéciales combinées dont la durée a été de 66 semaines ou plus).

Dans le cas des périodes de prestations qui ont débuté en 2008-2009[40], 5,5 % des femmes qui ont touché des prestations spéciales en ont reçu pendant plus de 50 semaines, ce qui représente 19 690 femmes. Leur nombre a donc augmenté de 2,1 % par rapport 19 290 en 2007-2008. En fait, les seuls prestataires à avoir touché des prestations spéciales pendant plus de 50 semaines étaient des femmes. En général, elles en ont reçu pendant 58,7 semaines, ce qui ne représente qu'une légère hausse par rapport à 58,6 semaines l'année précédente. Parmi ces femmes, quatre sur cinq (79,9 %) en étaient à leur première demande de prestations.

Les prestataires à revenu modeste et les autres bénéficiaires du supplément familial sont plus susceptibles de combiner des prestations spéciales que les prestataires à revenu élevé et les personnes qui ne reçoivent pas le supplément. En 2009-2010, 11,1 % des prestataires ayant reçu le supplément familial ont touché au-delà de 50 semaines de prestations spéciales, comparativement à 2,7 % des prestataires qui ne touchaient pas le supplément familial.

[38] RHDCC, *Prestations de soignants*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.
[39] Les prestataires peuvent combiner leurs semaines de prestations spéciales jusqu'à un maximum de 71 semaines, si ces semaines de prestations sont consécutives et ne sont pas interrompues par une période de prestations régulières.
[40] Les données et l'analyse relatives à la durée reposaient sur les périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009, pour s'assurer que toutes les périodes étaient complètes. Il convient de noter que bon nombre de ces périodes de prestations ont pris fin en 2009-2010.

3. L'assurance-emploi pour des groupes spécifiques

3.1 Les femmes

3.1.1 Profil

Comme on l'a vu au chapitre 1, en 2009-2010, les femmes représentaient 47,3 % de la population active et 47,9 % de tous les salariés sur le marché du travail, des proportions qui se sont accrues progressivement au cours des 35 dernières années. En 2009-2010, les femmes étaient sous-représentées parmi les chômeurs (40,2 %). Cette situation s'explique par le fait que la récession a surtout touché les industries à prédominance masculine.

Tableau 3
Caractéristiques de la population active, femmes et hommes, 2009-2010

	Femmes	Hommes
Population active	47,3 %	52,7 %
Chômage	40,2 %	59,8 %
Emploi	47,9 %	52,1 %
temps plein	43,3 %	56,7 %
temps partiel	67,6 %	32,4 %
permanent	50,1 %	49,9 %
temporaire	51,7 %	48,3 %
saisonnier	36,0 %	64,0 %
à durée déterminée ou à contrat	54,1 %	45,9 %
occasionnel	61,6 %	38,4 %
autre type d'emplois temporaires	49,5 %	50,5 %
DEREMPA	53,8 %	46,2 %

Source : Enquête sur la population active.

En ce qui concerne les caractéristiques de la population active, les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, et sous-représentées dans le groupe des travailleurs à temps plein. Par exemple, en 2009-2010, elles représentaient plus des deux tiers (67,6 %) des travailleurs à temps partiel, mais seulement 43,3 % des travailleurs à temps plein. Les femmes étaient aussi surreprésentées dans le groupe des travailleurs temporaires (51,7 %), notamment parmi les travailleurs occasionnels (61,6 %) et les travailleurs à contrat ou embauchés pour une durée déterminée (54,1 %).

Les femmes représentaient la majorité des personnes ayant opté pour le travail à temps partiel. Selon l'Enquête sur la population active, les principales raisons pour lesquelles les femmes choisissent de travailler à temps partiel sont les suivantes : préférence (27.4 %), la décision d'aller aux études (25,3 %) et de prendre soin d'un ou des enfants (13,1 %). La proportion relativement élevée de femmes chez les travailleurs à temps partiel est également liée au fait que celles-ci ont davantage tendance à travailler dans des secteurs d'activité où les emplois à temps partiel sont très nombreux, comme l'hébergement et les services de restauration, le commerce, l'information, ainsi que la culture et les loisirs.

Par rapport à la part qu'elles représentent au sein de la population active, les femmes qui touchent des prestations d'assurance-emploi sont sous-représentées en ce qui a trait aux demandes de prestations régulières et aux montants versés, mais surreprésentées pour ce qui est des demandes de prestations spéciales et des montants qu'elles reçoivent. D'une part, les femmes constituaient 38,4 % des demandeurs de prestations régulières, alors qu'elles en ont touché dans une proportion de 31,7 %. L'écart observé entre la proportion de demandes présentées et les prestations régulières versées peut s'expliquer par les différences entre les caractéristiques des hommes et des femmes (décrites ci-dessus) qui composent la population active. Par ailleurs, les femmes demeurent les principales bénéficiaires des prestations spéciales, notamment des prestations parentales et de soignant. En 2009-2010, les femmes représentaient plus des deux tiers (68,0 %) des personnes ayant touché des prestations spéciales, et elles ont reçu 83,5 % de toutes les prestations versées à cet égard. Si l'on examine les paiements reçus en prestations régulières et spéciales par rapport aux cotisations versées, le régime d'assurance-emploi profite davantage aux femmes qu'aux hommes. En 2008,

81,8 % des paiements qu'ont reçus les femmes en prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi correspondaient à ce qu'elles avaient versé en cotisations, comparativement à 64,8 % dans le cas des hommes[41] (consulter l'annexe 2.17 pour plus de détails).

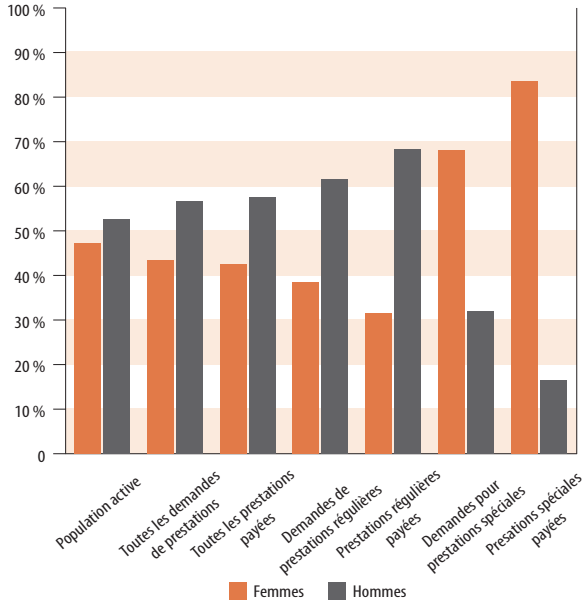
3.1.2 Accès aux prestations

On a avancé que les femmes avaient sans doute du mal à être admissibles aux prestations d'assurance-emploi du fait qu'elles travaillent à temps partiel et qu'elles ont des obligations familiales, ce qui a pour effet de réduire leur capacité à accumuler suffisamment d'heures de travail. En fait, leurs caractéristiques sur le plan du travail font en sorte qu'elles sont surreprésentées (53,8 %) parmi les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA), lesquels doivent accumuler plus d'heures d'emploi assurable (910 heures[42]) pour pouvoir toucher des prestations régulières. Quoi qu'il en soit, le taux d'accès des femmes aux prestations régulières de l'assurance-emploi est demeuré élevé durant la récession. Cette affirmation est valable pour les femmes qui étaient en chômage, occupées sur le marché du travail ou prestataires de prestations régulières de l'assurance-emploi.

Par exemple, selon les données de l'ECAE, 84,3 % des femmes en chômage qui avaient versé des cotisations avant d'être mises à pied ou de quitter un emploi pour un motif valable, étaient admissibles aux prestations régulières en 2009. Il s'agit d'une hausse importante par rapport à 77,8 % au cours de l'exercice précédent. En comparaison, 87,3 % des hommes qui avaient vécu la même situation avaient droit aux prestations régulières en 2009, une augmentation par rapport à 84,6 % en 2008. Au cours des 10 dernières années, la proportion de femmes visées par le régime d'assurance-emploi qui étaient admissibles aux prestations régulières se situait autour de 80,3 %, comparativement à 84,7 % chez les hommes visés.

De plus, l'EDTR a révélé que 85,7 % de toutes les femmes occupées en décembre 2008 auraient eu

Graphique 8
Demandes de prestations et montants versés en 2009-2010



accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi si elles avaient été mises à pied au cours de ce mois, comparativement à 92,8 % chez les hommes. Comme les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, elles accumulent généralement moins d'heures de travail que les hommes, en moyenne. Ainsi, la différence entre les sexes s'estompe lorsque seuls les travailleurs à temps plein sont pris en compte. En décembre 2008, 94,7 % des travailleuses à temps plein auraient eu droit à l'assurance-emploi si elles avaient été mises à pied, comparativement à 96,6 % dans le cas de leurs homologues masculins.

Enfin, selon les données administratives, la plupart des prestataires d'assurance-emploi étaient en mesure d'accumuler un nombre d'heures supérieur au minimum requis pour avoir droit aux prestations régulières. Parmi les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2009-2010, plus de 93 % y avaient droit en ayant accumulé le maximum d'heures requis (700 heures ou plus), une proportion très semblable chez les hommes (93,4 %) et les femmes (92,6 %).

[41] Il convient de préciser que ce ratio n'a pas été rajusté en fonction du ratio national pour tenir compte des autres types de prestations versées.
[42] Le seuil est de 840 heures dans les régions visées par le projet pilote.

3.1.3 Caractère adéquat des prestations

Tout au long de la récession, les femmes ont eu droit à un nombre plus élevé de semaines de prestations régulières qu'au cours des années précédentes. En 2009-2010, les femmes étaient admissibles à 41,6 semaines de prestations régulières, en moyenne, comparativement à 35,1 semaines en 2008-2009 et à 30,7 semaines en 2007-2008. Cette augmentation s'explique par la hausse des taux de chômage locaux qui ont donné lieu à des rajustements automatiques de l'admissibilité, ainsi que par les mesures temporaires mises en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, en vue de prolonger la durée des prestations régulières. En raison des différences entre les sexes en ce qui a trait aux caractéristiques de la population active, les hommes avaient droit, en règle générale, à près de deux semaines de plus que les femmes en prestations régulières (43,5 semaines).

Sur l'ensemble des périodes de prestations régulières ayant débuté en 2008-2009, les femmes ont utilisé 59,4 % de leur période d'admissibilité, en moyenne, et les hommes, 59,8 %. Le taux d'utilisation des prestations régulières est demeuré relativement stable chez les hommes et les femmes au fil du temps, avoisinant les 60 %.

Depuis des années, le taux d'épuisement des prestations est toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes. C'était également le cas pour les périodes de prestations qui ont débuté en 2008-2009, puisque 28,5 % des femmes et 26,2 % des hommes ont utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit. Ce taux d'épuisement un peu plus élevé chez les femmes peut être attribuable au fait que, de façon générale, elles ont droit à moins de semaines de prestations régulières puisqu'elles accumulent un moins grand nombre d'heures d'emploi assurable.

En ce qui a trait aux prestations spéciales, les femmes utilisent, en règle générale, une plus forte proportion des prestations parentales auxquelles elles ont droit par rapport aux hommes. En 2009-2010, les mères biologiques ont utilisé 31,6 semaines de prestations parentales, comparativement à 16,7 semaines chez les pères biologiques (consulter l'annexe 2.9 pour plus de détails). Cet écart s'explique surtout par le fait que la plupart des pères partagent leurs prestations parentales avec leur conjointe, tandis que la majorité des femmes profitent de la période complète de prestations parentales qui leur est offerte. Pour ce qui est des autres prestations spéciales, les femmes touchent des prestations de maladie dans une proportion un peu plus élevée que chez les hommes, alors que le taux d'utilisation des prestations de soignant est semblable pour les deux sexes.

Comme il est mentionné à la section III de ce chapitre, intitulée Promouvoir la participation à la vie active, en 2009-2010, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de bénéficier des projets pilotes relatifs aux 14 meilleures semaines de rémunération, au travail pendant une période de prestations et aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active[43].

Les taux d'accès et d'utilisation du régime d'assurance-emploi chez les femmes vont de pair avec leurs caractéristiques sur le plan de l'activité. Bien qu'elles touchent des prestations régulières dans une proportion plus faible que celle qu'elles représentent au sein de la population active, elles reçoivent des prestations spéciales dans une proportion plus élevée et sont plus susceptibles que les hommes de bénéficier des projets pilotes.

3.2 Les travailleurs âgés et les jeunes

3.2.1 Profil

A cours des dernières années, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus s'est accrue au sein de la population active, alors que celle des moins de 45 ans a décliné. Ce changement témoigne du vieillissement de la population active canadienne. Durant la dernière décennie, le taux d'activité a augmenté de façon constante chez les hommes et les femmes âgés de 55 à 64 ans, pour

[43] Costa Kapsalis, *Profiles of Beneficiaries of Three Employment Insurance Pilots: Update Study*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

atteindre 35,2 % en 2009-2010. Cette hausse s'explique par le nombre accru de femmes qui ont joint les rangs des travailleurs, par un niveau de scolarité plus élevé et par le désir croissant que manifestent les 55 ans et plus de continuer à travailler[44]. Comme on l'a vu au chapitre 1, les travailleurs âgés représentent le seul groupe d'âge à afficher une hausse du taux d'emploi en 2009-2010, avec un gain net de 119 600 emplois (+4,5 %).

Parallèlement, la proportion de jeunes travailleurs actifs a diminué au cours des dernières années, pour atteindre un niveau enregistré des plus bas (15,8 % en 2009-2010). Le taux d'activité accusait une forte diminution chez les jeunes durant la récession, ayant reculé de plus de deux points de pourcentage, pour s'établir à 65,1 % en 2009-2010. Cette baisse marquée s'explique en partie par le fait qu'ils ont été nombreux à profiter de la possibilité de s'instruire durant la récente récession, un phénomène qui a aussi été observé lors des récessions précédentes. Parallèlement à la baisse du taux d'activité en 2009-2010, les jeunes ont également essuyé une perte de 163 300 emplois (-6,2 %).

Au cours des années qui ont précédé la récente récession (2000-2001 à 2007-2008), le nombre de demandes de prestations régulières s'est accru seulement chez les travailleurs âgés, alors qu'il est demeuré relativement stable chez les 45 à 54 ans et qu'il a diminué pour ce qui est des groupes âgés de 25 à 44 ans et de moins de 25 ans. Comme il est mentionné au chapitre 2, après la forte hausse du nombre de demandes de prestations régulières enregistrée pour tous les groupes d'âge en 2008-2009 en raison de la grave récession, les demandes de prestations régulières ont continué d'augmenter en nombre chez les travailleurs âgés et les jeunes en 2009-2010, qui étaient les deux seuls groupes d'âge à afficher une hausse à cet égard au cours de l'exercice. La hausse chez les travailleurs âgés s'explique en partie par l'augmentation constante de leur proportion au sein de la population active canadienne. Ils représentaient 16,3 % des travailleurs en 2009-2010, ce qui constitue une hausse appréciable par rapport à 10,3 % en 2000-2001. À l'opposé, l'accroissement des demandes de prestations régulières de la part des jeunes s'explique visiblement par les pertes d'emploi importantes qu'ils ont subies durant la récession.

Une récente étude a révélé que la rémunération et les emplois des travailleurs âgés et de leurs homologues d'âge moyen sont très semblables[45]. Ces constatations concordent avec les conclusions tirées des données administratives de l'assurance-emploi, étant donné que les caractéristiques des travailleurs âgés qui demandent des prestations régulières sont comparables à celles des autres travailleurs, surtout à celles des 25 à 44 ans.

3.2.2 Accès aux prestations

Les travailleurs âgés ont habituellement des liens forts et durables avec le marché du travail et peuvent donc satisfaire aux normes d'admissibilité de l'assurance-emploi fondées sur les heures. Les jeunes, par contre, ont des liens plus ténus avec le marché du travail lorsqu'on les compare aux travailleurs âgés, de sorte qu'ils sont moins aptes à satisfaire aux exigences. Selon les données de l'EDTR de 2008, 89,9 % 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 2008, tandis que 68,1 % des jeunes y auraient eu droit pour la même période. Les nouveaux venus et les personnes ayant réintégré la population active (DEREMPA), qui ont habituellement une expérience limitée sur le marché du travail, affichaient un taux d'admissibilité beaucoup plus bas que celui des autres travailleurs (64,7 % c. 96,2 %). Ce faible taux est dû au fait qu'ils doivent accumuler plus d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi. Les jeunes représentaient une part démesurée des DEREMPA. Selon les données de l'EDTR, ils comptaient pour 14,0 % de tous les salariés en 2008, mais pour 31,1 % des DEREMPA.

En outre, les plus récentes données de l'ECAE ont révélé que, parmi les travailleurs actifs âgés de 45 ans et plus[46] qui avaient cotisé à l'assurance-emploi

[44] Le Conference Board du Canada, *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast*, le Conference Board du Canada, Ottawa, 2010.
[45] Katherine Marshall et Vincent Ferrao, *L'emploi et le revenu en perspective – Participation des travailleurs âgés à la vie active*, Statistique Canada, Ottawa, 2007.
[46] L'ECAE ne fournit pas de ventilation pour le groupe des 55 ans et plus.

avant de connaître une cessation d'emploi répondant aux critères du régime, 92,1 % étaient admissibles aux prestations en 2009. Chez les jeunes dont la récente cessation d'emploi était conforme au régime, le taux d'admissibilité comptait parmi les plus faibles en 2009, à 62,8 %, mais il était tout de même beaucoup plus élevé que l'année précédente (51,9 %). Ce faible taux d'admissibilité témoigne du fait que les jeunes sont plus susceptibles que les membres des autres groupes d'âge d'avoir travaillé à temps partiel ou d'avoir occupé un emploi temporaire ne procurant que peu d'heures d'emploi assurable.

3.2.3 Caractère adéquat des prestations

Le niveau des prestations régulières que reçoivent les travailleurs âgés et les jeunes a tendance à être plus bas que celui du groupe d'âge intermédiaire, surtout en raison de leurs salaires moyens plus faibles. En 2009-2010, les travailleurs âgés ont reçu 358 $ en prestations régulières hebdomadaires moyennes, soit un montant moins élevé que la moyenne nationale (367 $). Les jeunes, pour leur part, ont touché une prestation hebdomadaire moyenne de 332 $. Cette tendance se confirme avec les données de l'Enquête sur la population active (EPA) en ce qui a trait au taux de traitement horaire dans l'ensemble du Canada, puisque les travailleurs d'âge moyen affichaient le taux de rémunération le plus élevé (24,08 $ l'heure en 2009-2010), suivis de près par celui des travailleurs âgés (23,78 $). Les jeunes ont connu une baisse significative à cet égard (12,89 $).

Les travailleurs âgés utilisent généralement une plus forte proportion des prestations auxquelles ils ont droit, et ils en reçoivent pendant plus longtemps que les membres des autres groupes d'âge, tel que mentionné précédemment dans ce chapitre. Parmi tous les groupes d'âge, les travailleurs âgés ont continué d'utiliser la plus forte proportion de leurs semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi, soit 66,2 % dans le cas des périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009, comparativement à la moyenne nationale qui était de 59,7 %. De plus, pour ce qui est des périodes achevées qui avaient débuté en 2008-2009, les travailleurs âgés ont reçu des prestations régulières pendant 24,4 semaines, en moyenne, ce qui représente 2,5 semaines de plus que la moyenne nationale. Chez les jeunes, par ailleurs, le taux d'utilisation de la période d'admissibilité se rapprochait davantage de la moyenne nationale, avec 58,7 % pour les périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009, et ils ont touché des prestations régulières pendant 20,0 semaines en moyenne.

Dans le cas des périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009, les travailleurs âgés ont enregistré le taux d'épuisement le plus élevé (31,0 %), comparativement à 27,0 % pour l'ensemble des prestataires réguliers, poursuivant ainsi une tendance de longue date en ce qui a trait à leur taux d'épuisement des prestations régulières. Les jeunes aussi affichaient un taux d'épuisement plus élevé que la moyenne nationale, soit 28,3 % pour les périodes ayant débuté en 2008-2009. La hausse des taux d'épuisement chez ces deux groupes d'âge s'explique en partie par les graves difficultés auxquelles ils étaient confrontés sur le marché du travail pendant la récession. Les jeunes ont connu une baisse substantielle des occasions d'emploi, et les travailleurs âgés qui ont été licenciés avaient de la difficulté à trouver un nouvel emploi.

Les personnes à revenu élevé qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur pendant au moins une semaine au cours des 10 années d'imposition précédentes, doivent rembourser une partie de ces prestations. En règle générale, les travailleurs âgés sont surreprésentés parmi ceux qui remboursent des prestations. En 2008[47], le nombre de travailleurs âgés qui ont dû le faire s'est accru de 13,2 %; ils comptaient pour 22,5 % de tous les prestataires qui devaient effectuer un remboursement, même s'ils n'avaient présenté que 16,7 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Le nombre de jeunes qui ont remboursé des prestations a augmenté de façon marquée (+11,7 %) en 2008, mais ils ne représentaient que 3,2 % des personnes qui ont dû le faire, alors qu'ils comptaient pour 11,7 % des demandeurs de prestations régulières.

[47] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2008.

Les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations régulières de l'assurance-emploi. Ils l'ont effectivement été par rapport au Canada dans son ensemble, selon les ratios prestations-cotisations rajustés en 2008 en ce qui a trait aux prestations régulières. Ce fait sera analysé plus loin, à la sous-section 5 de la section II de ce chapitre.

Les travailleurs âgés représentent une part importante de ceux ayant profité des mesures bonifiées ou mises en place dans le cadre du Plan d'action économique par le biais du régime d'assurance-emploi. En 2009-2010, les travailleurs de 55 ans et plus ont présenté 15,4 % des demandes de prestations pour le Travail partagé, ce qui représente une hausse appréciable de 3,7 points de pourcentage par rapport à 11,7 % il y a deux ans à peine, en 2007-2008. Le nombre de demandes pour le Travail partagé provenant des travailleurs âgés a augmenté par plus de onze fois (+1 146,2 %) depuis 2007-2008. En date du 31 mars 2010, les personnes de 55 ans et plus constituaient 8,3 % des 9 280 clients inscrits au programme d'Aide à la transition de carrière (ATC). Les sous-sections 6 et 7 de la section II de ce chapitre renferment plus de détails sur le Travail partagé et l'ATC, respectivement.

Plusieurs dispositions relatives à l'assurance-emploi visent à accroître la participation à la vie active chez les jeunes. Ces dispositions sont examinées en profondeur à la section III. Les jeunes bénéficient grandement de ces dispositions, comme les prestations de revenu pour la formation en apprentissage, la disposition relative aux petites semaines, le projet pilote pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active et celui des 14 meilleures semaines de rémunération.

3.3 Les travailleurs atypiques

Le « travail atypique » consiste généralement en un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), temporaire, saisonnier ou autonome. Un emploi « conventionnel » se définit habituellement comme un emploi à temps plein permanent et à l'année longue.

3.3.1 Les travailleurs à temps partiel et temporaires

3.3.1.1 Profil

Selon les données de l'EPA, on dénombrait 3,2 millions de travailleurs à temps partiel en 2009-2010, représentant 19,2 % des travailleurs. Bien que le nombre de travailleurs à temps partiel soit à la hausse depuis 2000-2001, leur proportion n'a pratiquement pas changé, avoisinant les 18 %, avant de connaître une remontée de 0,5 point de pourcentage en 2008-2009 et 2009-2010. La proportion croissante des travailleurs à temps partiel au cours des deux dernières années témoigne des effets de la récession sur les occasions d'emploi en général, et sur les emplois à temps plein en particulier. Les données de l'EPA montrent également qu'il y avait 1,8 million de travailleurs temporaires[48] en 2009-2010, représentant 12,8 % de tous les salariés. Contrairement aux travailleurs à temps partiel, la récession n'a pas eu d'incidence sur la proportion de travailleurs temporaires en ce qui a trait au taux d'activité, une proportion qui est demeurée à peu près la même depuis les 10 dernières années (12,8 % en moyenne).

Les travailleurs à temps partiel sont surreprésentés dans plusieurs groupes démographiques et dans un certain nombre d'administrations. Selon une récente étude[49] fondée sur les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) pour la période allant d'octobre 2004 à septembre 2006, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel permanent ou temporaire, et les

[48] Le travail temporaire comprend les emplois saisonniers, à durée déterminée, à contrat, occasionnels et les autres emplois temporaires.
[49] RHDCC, *Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs embauchés pour des emplois de courte durée*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

jeunes représentaient 41,3 % de tous les travailleurs temporaires à temps partiel (en comparaison, les données de l'EPA indiquent que les jeunes comptaient pour 14,6 % de l'ensemble des travailleurs en 2009-2010). L'étude a aussi révélé que les personnes qui n'avaient pas terminé leur secondaire représentaient une part importante des travailleurs temporaires à temps partiel, avec 28,3 % (alors que leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs s'établissait à 11,5 % en 2009-2010). De plus, la population active dans les provinces atlantiques représentait 15,4 % des travailleurs temporaires à temps plein, tandis que le Québec regroupait près de la moitié (47,1 %) de tous les travailleurs temporaires à temps partiel. Par contre, les travailleurs dans les provinces atlantiques et au Québec représentaient 6,5 % et 22,9 %, respectivement, de l'ensemble des travailleurs en 2009-2010.

Selon les données de l'EPA, 71,9 % des personnes qui travaillaient à temps partiel en 2009-2010 le faisaient par choix. Les principales raisons invoquées pour justifier ce choix, exprimées en proportion de tous les travailleurs à temps partiel, étaient les études (29,0 %), un choix personnel (26,7 %) et le fait d'avoir à s'occuper des enfants (9,2 %). Les autres motifs comprenaient une maladie (3,4 %), des obligations personnelles ou familiales (2,8 %) et d'autres raisons (0,8 %). Seulement 9,9 % des travailleurs à temps partiel ont dit avoir ce régime de travail en raison du manque d'emplois à temps plein ou de la conjoncture économique en 2009-2010. Cette proportion s'est accrue de 2,8 points de pourcentage par rapport à ce qu'elle était en 2008-2009 (7,1 %), et de 3,7 points de pourcentage par rapport à ce qu'elle était en 2007-2008 (6,2 %), soit avant la récession. Les travailleurs à temps partiel qui travaillent toute une année peuvent avoir droit aux prestations d'assurance-emploi avec aussi peu que huit à quatorze heures de travail par semaine, selon la région où ils vivent.

3.3.1.2 Accès aux prestations

Selon les données de l'ECAE, les travailleurs à temps partiel et temporaires ont moins accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi que les travailleurs à temps plein et permanents. En 2009, 68,8 % des travailleurs à temps partiel en chômage qui avaient cotisé au régime avant d'être mis à pied ou de quitter leur emploi pour un motif valable, étaient admissibles aux prestations régulières, et 70,5 % des autres travailleurs atypiques[50] y avaient droit; en comparaison, 94,3 % des travailleurs permanents à temps plein ayant vécu la même situation étaient admissibles aux prestations régulières en 2009. Les données de l'EDTR indiquent également que les travailleurs à temps partiel auraient été moins bien couverts s'ils avaient été licenciés en décembre 2008, avec une proportion de 56,6 % comparativement à 95,8 % dans le cas des travailleurs à temps plein. L'écart peut être attribuable au fait que bon nombre de travailleurs à temps partiel et temporaires accumulent moins d'heures d'emploi assurable que leurs homologues permanents à temps plein.

Une étude de RHDCC[51] portant sur l'accès à l'assurance-emploi chez les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires, a révélé qu'une faible proportion de travailleurs permanents à temps partiel et de travailleurs temporaires (32,6 % et 39,1 %, respectivement) ont présenté une demande de prestations à la suite d'une cessation d'emploi, comparativement aux travailleurs à temps plein (environ 55 %), que cet emploi à temps plein soit permanent ou temporaire. Les trois principales raisons pour lesquelles ces personnes n'ont pas présenté de demande sont les suivantes : elles croyaient ne pas avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable; elles avaient trouvé un nouvel emploi très rapidement; ou elles estimaient ne pas avoir besoin des prestations d'assurance-emploi. L'étude a aussi établi que les personnes qui cumulent plusieurs emplois ne sont pas désavantagées par les critères

[50] Selon l'ECAE, les autres travailleurs atypiques sont des personnes occupant un emploi rémunéré non permanent qui est de nature temporaire, à durée déterminée, contractuelle ou occasionnelle, ou tout autre emploi non permanent (à l'exception des emplois saisonniers). Ces chômeurs n'étaient pas des travailleurs autonomes.

[51] RHDCC, *Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs embauchés pour des emplois de courte durée*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

d'admissibilité, mais qu'elles sont plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi que celles qui n'occupent qu'un seul emploi. En établissant des comparaisons entre les régions, l'étude a permis de constater que les travailleurs à temps partiel dans les provinces atlantiques et au Québec affichaient des taux d'admissibilité plus élevés que ceux des autres provinces, à l'exception des travailleurs temporaires à temps partiel de Ontario.

3.3.2 Les travailleurs saisonniers

3.3.2.1 Profil

Selon l'EPA, on dénombrait 419 700 travailleurs saisonniers[52] en 2009-2010, qui représentaient 23,2 % de tous les travailleurs temporaires et 3,0 % de l'ensemble des travailleurs salariés. Le nombre de travailleurs saisonniers a considérablement augmenté au cours des 10 dernières années, de 15,7 % depuis 2000-2001, mais leur proportion par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires est demeurée stable, se situant autour de 23 % durant cette période.

Les données administratives de l'assurance-emploi ont révélé que le nombre de travailleurs saisonniers[53] s'est accru de 1,2 %, pour passer de 412 660 en 2008-2009 à 417 430 en 2009-2010. En fait, les chiffres de 2008-2009 et de 2009-2010 sont les plus élevés enregistrés depuis 10 ans pour ce qui est du nombre de travailleurs saisonniers. La situation du marché du travail a toujours eu des répercussions moins importantes sur le nombre de demandes fréquentes de la part des prestataires saisonniers que sur celui des demandes de prestations régulières non saisonnières; toutefois, la dernière récession a certainement contribué à l'accroissement du nombre de prestataires saisonniers.

En 2009-2010, les travailleurs saisonniers qui ont présenté une demande de prestations régulières étaient surtout des hommes (62,2 %), et la majorité d'entre eux (59,0 %) avaient 45 ans et plus. De plus, ces travailleurs constituaient la grande majorité des prestataires fréquents. Au cours de la période de référence, les travailleurs saisonniers ont présenté 82,7 % des demandes fréquentes, comparativement à 80,6 % en 2008-2009. Cette proportion est également sur une montée, s'étant accru de 3,9 points de pourcentage au cours des 10 dernières années.

En 2009-2010, plus de la moitié (51,3 %) des nouvelles demandes de prestations saisonnières a été présentée par des travailleurs provenant de trois industries, deux d'entre elles étant à prédominance masculine. Le secteur de la construction, une industrie où les demandes de prestations régulières provenaient surtout des hommes (93,1 %), comptait pour 23,5 % de toutes les demandes de prestations saisonnières, et pour 17,8 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2009-2010. Le secteur de la fabrication représentait 11,3 % des demandes de prestations saisonnières et 14,7 % des demandes de prestations régulières. Dans cette industrie, les hommes ont présenté 71,4 % de toutes les demandes de prestations régulières. Les services d'éducation, où les femmes ont présenté 81,3 % des demandes de prestations régulières, est une autre industrie comptant un nombre important de travailleurs saisonniers. En 2009-2010, 16,5 % de toutes les demandes de prestations saisonnières et 9,2 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières provenaient des services d'éducation. Contrairement aux services d'éducation et à l'industrie de la construction, le secteur de la fabrication est sous-représenté en ce qui a trait aux demandes de prestations saisonnières.

Bien qu'il y ait des prestataires saisonniers dans toutes les provinces, les demandes saisonnières sont plus nombreuses dans celles où une bonne part des emplois est rattachée aux industries saisonnières. Le Québec affiche la plus forte incidence de l'emploi saisonnier; cette province comptait pour 39,6 % de toutes les demandes saisonnières en 2009-2010, comparativement à 30,4 % de l'ensemble des demandes de

[52] Selon l'EPA, un travailleur saisonnier est un salarié à l'emploi d'une industrie où les taux d'emploi fluctuent avec les saisons, notamment l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière et l'industrie touristique.

[53] Les travailleurs saisonniers sont des demandeurs fréquents de prestations régulières, dont les périodes de prestations antérieures ont commencé à peu près au même moment de l'année que la période actuelle, Les prestataires fréquents sont des personnes comptant au moins trois demandes actives dans les cinq ans qui ont précédé leur demande actuelle.

prestations régulières. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 20,3 % des demandes saisonnières, mais pour 30,0 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Cette disparité s'explique en partie par les caractéristiques saisonnières de l'industrie de la construction, qui diffèrent dans chaque province. Le Québec, où ont été présentées 47,4 % de toutes les demandes saisonnières liées à la construction en 2009-2010, comptait pour plus du double des demandes présentées en Ontario (20,1 %), malgré le fait que le nombre d'ouvriers en construction en Ontario était plus de deux fois supérieur à celui du Québec au cours de l'exercice.

Les provinces atlantiques, qui dépendent largement des industries saisonnières, ont aussi enregistré un nombre élevé de demandes de prestations saisonnières. En 2009-2010, les quatre provinces de l'Atlantique regroupées comptaient pour 26,1 % des demandes saisonnières, mais pour seulement 14,8 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. La Colombie-Britannique, par ailleurs, n'a enregistré que 6,8 % des demandes saisonnières et 11,7 % de toutes les demandes de prestations régulières.

Une récente étude[54] portant sur les travailleurs saisonniers est venue confirmer plusieurs constatations déjà énoncées, à savoir que ce type de travailleur est le plus souvent un homme ayant un faible niveau de scolarité et moins de personnes à charge que les autres travailleurs en général. Ces travailleurs sont en outre plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les industries primaires.

3.3.2.2 Accès aux prestations

Selon les données de l'ECAE, les travailleurs saisonniers ont davantage accès aux prestations régulières par rapport aux autres travailleurs atypiques[55], mais leur taux d'admissibilité est plus faible que celui des travailleurs permanents à temps plein. En 2009, 81,4 % des travailleurs saisonniers en chômage qui avaient cotisé au régime avant d'être licenciés ou d'avoir quitté leur emploi pour un motif valable, avaient droit aux prestations régulières. Par ailleurs, 70,5 % des autres travailleurs atypiques ayant vécu la même situation étaient admissibles aux prestations régulières en 2009, comparativement à 94,3 % des travailleurs permanents à temps plein. Les données administratives de l'assurance-emploi ont révélé que l'écart sur le plan de l'accès aux prestations régulières entre les travailleurs saisonniers et ceux qui occupent un emploi permanent à temps plein est attribuable au faible nombre d'heures d'emploi assurable qu'accumulent les travailleurs saisonniers. Parmi ceux qui ont présenté une demande de prestations en 2009-2010, plus de 93 % comptaient au moins 700 heures d'emploi assurable, qui constituent le maximum du nombre d'heures exigé pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. La proportion était légèrement plus faible pour ce qui est des travailleurs saisonniers, à 89,6 %.

3.3.2.3 Caractère adéquat des prestations

Les prestataires saisonniers, comme tous les prestataires réguliers, avaient droit à un nombre accru de semaines de prestations durant la récession. En 2009-2010, l'admissibilité des travailleurs saisonniers aux prestations régulières était de 39,0 semaines, en moyenne, comparativement à 31,9 semaines en 2007-2008 et à 35,3 semaines en 2008-2009. Les hausses du nombre de semaines d'admissibilité étaient semblables pour les travailleurs saisonniers et pour les prestataires réguliers au cours de la même période.

Toutefois, comparativement aux prestataires réguliers, les demandeurs de prestations saisonnières utilisent généralement moins de semaines de prestations que celles auxquelles ils ont droit. Les prestataires saisonniers ont utilisé, en moyenne, 56,6 % de leur période d'admissibilité aux prestations régulières dans le cas des demandes présentées en 2008-2009[56], tandis que la proportion était de 58,4 % pour les périodes ayant débuté en 2007-2008. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 59,7 % du nombre de semaines admissibles pour les

[54] RHDCC, *Évaluation de l'emploi saisonnier – Mise à jour*, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

[55] Selon l'ECAE, les autres travailleurs atypiques sont des personnes occupant un emploi rémunéré non permanent qui est de nature temporaire, à durée déterminée, contractuelle ou occasionnelle, ou tout autre emploi non permanent (à l'exception des emplois saisonniers). Ces chômeurs n'étaient pas des travailleurs autonomes.

[56] L'analyse des données était fondée sur des périodes complètes ayant débuté en 2008-2009, pour s'assurer que toutes les périodes à l'étude avaient pris fin.

périodes ayant débuté en 2008-2009, et 60,6 %, pour celles qui ont commencé en 2007-2008.

De ce fait, la durée moyenne de la période de prestations régulières était aussi moins longue dans le cas des prestataires saisonniers que pour tous les prestataires réguliers. En règle générale, les prestataires saisonniers dont la demande a été établie en 2008-2009, ont reçu des prestations pendant 19,3 semaines, tandis que les prestataires réguliers en ont touché pendant 21,9 semaines en moyenne. On peut faire la même observation pour les demandes présentées en 2007-2008, alors que les prestataires saisonniers ont bénéficié de 17,9 semaines de prestations, et les prestataires réguliers, de 18,7 semaines.

De plus, les prestataires saisonniers ont toujours affiché un taux d'épuisement plus bas que celui des prestataires réguliers dans l'ensemble. Cette affirmation est aussi valable pour les périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009; 16,7 % des prestataires saisonniers ont utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit, tandis que l'ensemble des prestataires réguliers affichait un taux d'épuisement de 27,0 %. Chez les prestataires saisonniers, le taux d'épuisement a en fait reculé de 3,1 points de pourcentage par rapport à ce qu'il était en 2007-2008 (19,8 %). Ce fait témoigne en outre de la souplesse du régime d'assurance-emploi, puisque le taux d'admissibilité s'est accru face à la détérioration de la conjoncture des marchés du travail régionaux. La baisse du taux d'épuisement tient aussi aux mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique.

Le recours à un moins grand nombre de semaines admissibles, la durée plus courte des périodes de prestations et un taux d'épuisement plus faible chez les prestataires saisonniers, sont attribuables à la nature du travail saisonnier. Lorsqu'ils sont mis à pied, la plupart d'entre eux ont déjà un emploi qui les attend au cours de la prochaine saison, de sorte qu'ils reprendront le travail à peu près au même moment l'année suivante. La plupart des prestataires réguliers, cependant, doivent chercher du travail dès qu'ils sont licenciés, de sorte qu'ils sont plus susceptibles que leurs homologues saisonniers de compter sur l'assurance-emploi pour de plus longues périodes et d'épuiser leurs prestations.

Le niveau d'admissibilité et la durée des prestations régulières ont une incidence particulière sur les prestataires saisonniers dont le cumul des périodes de travail et de prestations est inférieur à 52 semaines par année. Ce groupe de prestataires est considéré comme vivant une « période creuse ». Il est possible que ces travailleurs traversent une période pendant laquelle ils ne disposeront ni d'un travail ni de prestations d'assurance-emploi si leur emploi saisonnier n'est pas encore disponible.

On dénombrait 5 830 personnes temporairement sans revenu parmi celles dont la période de prestations avait débuté en 2008-2009 pour prendre fin en 2009-2010 dans la plupart des cas. Il s'agit d'un déclin de 55,1 %, puisqu'ils étaient 12 970 en 2007-2008, et d'une deuxième baisse annuelle consécutive. Leur nombre a diminué de plus de 70 % depuis 2006-2007 (20 300). Ces personnes temporairement sans revenu comptaient 14,9 semaines de travail, en moyenne (en baisse de 5,8 semaines par rapport à 2007-2008), et 30,9 semaines de prestations d'assurance-emploi (en hausse de 4,9 semaines par rapport à 2007-2008), y compris le délai de carence. Ils ont donc connu une période de 6,2 semaines en moyenne pendant laquelle ils n'ont touché aucun revenu, ce qui représente presque une semaine de plus par rapport à 2007-2008 (5,3 semaines).

Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, la probabilité de connaître une période creuse est plus élevée dans les régions à fort taux de chômage, où les prestataires doivent accumuler moins d'heures pour avoir droit aux prestations. Le Québec (32,8 %) et les provinces atlantiques (31,2 %) regroupaient le plus grand nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu en 2008-2009, alors qu'ils comptaient 30,6 % et 14,5 % de prestataires réguliers respectivement dans l'ensemble. Ceux qui avaient un manque à gagner étaient également assez nombreux en Ontario (20,1 %) et en Colombie-Britannique (9,8 %) en 2008-2009, mais dans des proportions moindres que celles des prestataires réguliers (32,7 % et 11,0 %, respectivement).

Les plus fortes baisses du nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu ont été enregistrées dans les provinces qui en comptaient le plus. En prenant en compte les périodes de prestations qui avaient débuté en 2008-2009, les personnes ayant connu une période creuse au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, comptaient pour 62,6 % de tous les travailleurs saisonniers temporairement sans revenu une fois regroupés, leur nombre ayant diminué de 5 000 (-57,8 %). Les provinces atlantiques, où on en trouvait 31,2 %, ont vu diminuer de 1 390 le nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu, le Nouveau-Brunswick affichant la plus forte baisse à cet égard (-670).

Un projet pilote de l'assurance-emploi a été lancé afin de pallier le manque à gagner auquel étaient confrontés certains travailleurs saisonniers. Ce projet, qui offrait cinq semaines supplémentaires de prestations régulières de l'assurance-emploi, s'est déroulé du 6 juin 2004 au 28 février 2009 dans les régions à fort taux de chômage[57]. Il devait permettre de déterminer si cinq semaines supplémentaires de prestations suffiraient à combler l'écart de revenu annuel auquel font face les travailleurs qui connaissent une période creuse, et si cette mesure aurait des effets défavorables sur le marché du travail. Selon les résultats d'une évaluation du projet pilote[58], celui-ci aurait atteint son principal objectif, qui consistait à réduire le nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu. L'évaluation a aussi révélé que d'autres travailleurs, comme ceux qui n'étaient ni des travailleurs saisonniers ni touchés par un manque à gagner, ont également bénéficié des semaines de prestations supplémentaires. Toujours selon l'étude, près de 75 % de tous les paiements effectués dans le cadre du projet pilote ont été versés à des prestataires qui n'étaient ni des travailleurs temporairement sans revenu ni des travailleurs saisonniers.

3.3.3 Les travailleurs autonomes

3.3.3.1 Profil

Selon l'EPA, on dénombrait 2,70 millions de travailleurs autonomes en 2009-2010, ce qui représente une augmentation de 2,4 % par rapport à 2,63 millions en 2008-2009. Le nombre de travailleurs autonomes augmente généralement en période de récession, mais les données révèlent que la hausse observée en 2009-2010 s'inscrit dans une tendance à long terme, alors que ce groupe n'a pas cessé de s'accroître chaque année depuis 2002-2003 (à l'exception de l'exercice 2006-2007). Cela dit, la proportion des travailleurs autonomes par rapport à l'ensemble des travailleurs occupés est passée de 15,5 % en 2008-2009 à 16,0 % en 2009-2010, ce qui concorde avec la hausse du nombre de travailleurs autonomes qui a été observée au début de la récession des années 1990.

Depuis des années, la plupart des travailleurs autonomes sont des hommes. En 2009-2010, ils formaient 64,3 % des travailleurs autonomes, ce qui représente une légère baisse par rapport à 65,2 % en 2008-2009. Selon la tendance observée depuis les 10 dernières années, cette proportion est demeurée relativement stable, même si celle enregistrée pour l'exercice 2009-2010 est la plus faible jamais atteinte au cours de cette période. De plus, une récente étude a démontré[59] que les hommes âgés étaient plus susceptibles de travailler à leur compte que leurs homologues d'âge moyen.

Parmi les provinces, l'Ontario (37,6 %), le Québec (20,9 %), la Colombie-Britannique (16,4 %) et l'Alberta (13,2 %) comptaient la plus forte proportion de travailleurs autonomes en 2009-2010. Au cours des 10 dernières années, ces provinces affichaient aussi les plus fortes augmentations du nombre de travailleurs autonomes, avec la Colombie-Britannique en tête (+27,5 %).

[57] Le projet pilote a été remplacé par la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi, qui était en vigueur du 1er mars 2009 au 11 septembre 2010. Le projet pilote a été repris à compter du 12 septembre 2010 et se poursuivra jusqu'au 15 septembre 2012. L'annexe 6 fournit plus de détails au sujet du projet pilote et de la mesure temporaire.

[58] RHDCC, *Évaluation du projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi sur une période de cinq semaines : de 2004 à 2009*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

[59] Katherine Marshall et Vincent Ferrao, *L'emploi et le revenu en perspective : participation des travailleurs âgés à la vie active*, Statistique Canada, Ottawa, 2007.

3.3.3.2 Accès aux prestations

À l'exception des pêcheurs, les travailleurs autonomes n'ont pas accès aux prestations régulières. Cependant, le gouvernement du Canada a récemment étendu les prestations spéciales (de maternité, parentales, de maladie et de soignant) aux travailleurs autonomes canadiens, de façon à ce qu'ils puissent s'en prévaloir s'ils le désirent. Ces travailleurs, qui ont le choix d'adhérer au régime d'assurance-emploi depuis le 31 janvier 2010, pouvaient toucher des prestations à compter du 1er janvier 2011[60].

Le 31 mars 2010, soit seulement trois mois après l'instauration de cette nouvelle mesure, 2 901 travailleurs autonomes avaient choisi de participer au régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral. L'Ontario (1 153), la Colombie-Britannique (550), le Québec (530) et l'Alberta (336) regroupés représentaient 88,6 % de tous les adhérents. Cette ventilation à l'échelle provinciale est conforme au profil géographique des travailleurs autonomes au pays, car 88,1 % d'entre eux habitent dans l'une ou l'autre de ces quatre provinces. L'Ontario et la Colombie-Britannique sont légèrement surreprésentés lorsque la proportion de tous les travailleurs autonomes dans ces provinces est comparée à celle des travailleurs autonomes ayant opté pour le régime, tandis que le Québec et l'Alberta sont légèrement sous-représentés à cet égard. Les rapports à venir comporteront une analyse approfondie des prestations spéciales offertes aux travailleurs autonomes.

3.4. Prestations versées aux familles à faible revenu : supplément familial

3.4.1 Profil

La suffisance des prestations d'assurance-emploi peut aussi être évaluée en examinant jusqu'à quel point le supplément familial offre un soutien de revenu supplémentaire aux familles à faible revenu qui ont des enfants[61]. Le supplément familial peut accroître le taux de prestations de 55 %, qui peut s'élever jusqu'à un maximum de 80 % dans le cas des prestataires dont le revenu familial net par année ne dépasse pas 25 921[62].

Comme il est indiqué au chapitre 2, environ 120 290 personnes ont touché le supplément familial en 2009-2010, ce qui représente une baisse par rapport à l'exercice précédent (126 310). La proportion de prestataires d'assurance-emploi qui reçoivent ce supplément a décliné depuis 1999-2000, pour atteindre 5,6 % en 2009-2010 (consulter le graphique 9). Tel que mentionné dans les rapports précédents, la baisse du nombre de bénéficiaires s'explique en grande partie par le fait que le seuil est demeuré fixe, alors que le revenu familial a augmenté.

En 2009-2010, les familles à faible revenu ont reçu 143,2 millions de dollars de plus en prestations supplémentaires grâce au supplément familial. Malgré la baisse du nombre de prestataires qui ont touché ce supplément en 2009-2010, la valeur des paiements qu'ils ont reçus a augmenté (+10,0 %) pour la première fois depuis 2002-2003. Cette hausse s'explique par la plus longue durée des prestations régulières en règle générale, dont certaines comprennent le supplément familial. En 2009-2010, le montant hebdomadaire moyen du supplément s'établissait à 42,73 $, alors qu'il était de 41,96 $ l'année précédente. Le montant du supplément familial hebdomadaire avoisinait les 43 $ depuis 2000-2001.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de toucher le supplément familial. En 2009-2010, elles représentaient la grande majorité (76,3 %) des bénéficiaires du supplément. Cette proportion s'est accrue presque chaque année depuis le début de la décennie, alors qu'elle était de 69,0 %. En 2009-2010, la proportion de femmes qui ont reçu le supplément familial était plus élevée dans le cas des prestations spéciales (89,4 %) que pour les prestations régulières (69,0 %). De plus, 9,8 % des femmes qui ont touché des prestations d'assurance-emploi avaient droit au supplément, comparativement à 2,3 % chez les hommes. En 2009-2010, le supplément versé aux hommes a augmenté davantage (20,8 %) que celui qu'ont touché les femmes (7,4 %).

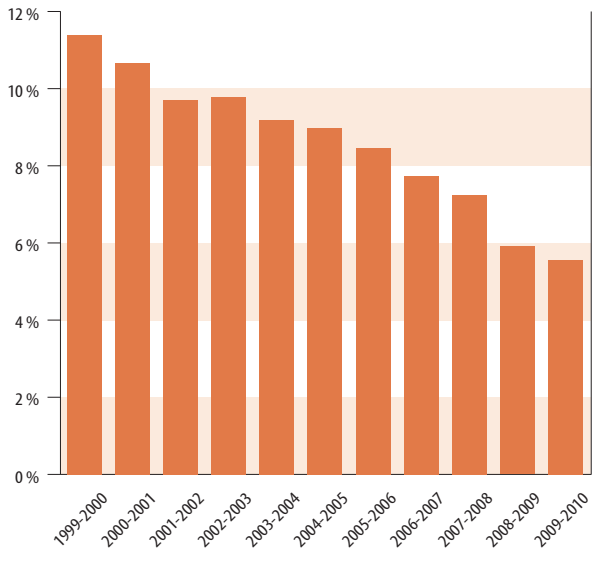
[60] L'annexe 6 fournit plus de détails sur les prestations spéciales offertes aux travailleurs autonomes.
[61] Cet examen englobe tous les types de demandes de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).
[62] Tout comme les autres prestataires, ceux qui reçoivent le supplément familial sont assujettis à la prestation hebdomadaire maximale.

En 2009-2010, la somme des versements en supplément familial s'est accrue pour tous les groupes d'âge, sauf pour les prestataires âgés de moins de 25 ans (-1,1 %). Les travailleurs âgés ont connu la plus forte augmentation à ce chapitre (33,6 %). Dans une moindre mesure, les travailleurs âgés de 25 à 44 ans et le groupe des 45 à 54 ans ont aussi vu augmenter le montant du supplément familial, de 11,2 % et de 19,5 %, respectivement.

3.4.2 Caractère adéquat des prestations

Les bénéficiaires du supplément familial ont touché des prestations régulières pendant plus de semaines, et ils ont utilisé une plus grande partie de la période d'admissibilité aux prestations à laquelle ils avaient droit, par rapport aux prestataires qui ne le recevaient pas. En 2008-2009[63], les bénéficiaires du supplément familial ont utilisé des prestations régulières pendant 2,4 semaines de plus, en moyenne, que les autres prestataires qui ne le recevaient pas (24,2 semaines et 21,8 semaines, respectivement). De plus, les personnes ayant touché le supplément ont utilisé, en moyenne, 71,3 % de leur période d'admissibilité aux prestations régulières, comparativement à 59,0 % dans le cas des personnes qui ne le recevaient pas.

Graphique 9
Proportion des prestataires ayant touché le supplément familial



Selon une étude d'évaluation ayant porté sur les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi[64], le ratio prestations-cotisations est plus élevé chez les familles à revenu modeste que chez celles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne, ont reçu 34 % du total des prestations et ont versé 18 % de toutes les cotisations. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi réduit de moitié (de 14 % à 7 %) l'incidence d'un faible revenu parmi les bénéficiaires. L'examen des diverses sources de revenu sur lesquelles peuvent compter les chômeurs, a permis de conclure que l'assurance-emploi était le facteur de stabilisation du revenu le plus important pour les prestataires. Une autre étude[65] a révélé que l'assurance-emploi tend à atténuer le fardeau financier que représente le chômage et que, pour la période à l'étude (2004 à 2009), les prestations constituaient la principale source de revenu du ménage pour près de la moitié des prestataires d'assurance-emploi.

3.5 Les apprentis

3.5.1 Profil

Les programmes d'apprentissage sont une composante clé du système de formation au pays, qui procurent de nombreux avantages sur le plan de la concurrence et qui contribuent au bien-être à long terme de la population canadienne. Il s'agit d'un système structuré, comprenant une formation supervisée en milieu de travail que viennent appuyer des périodes intensives d'enseignement technique en classe. Cette formation permet aux apprentis d'acquérir de nouvelles compétences ainsi qu'une expérience pratique qu'ils peuvent dès lors appliquer dans leur milieu de travail. Une formation d'apprenti mène à la délivrance d'un certificat dans un métier spécialisé. Les

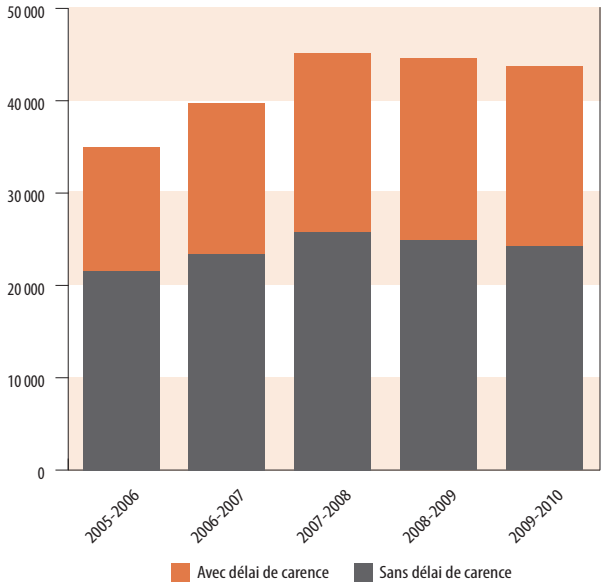
[63] Les données et l'analyse relatives à la durée des versements du supplément familial se rapportent aux demandes ayant été établies en 2008-2009, afin de s'assurer que toutes les périodes étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces périodes ont pris fin en 2009-2010.
[64] Costa Kapsalis, *Financial Impacts of Receiving Employment Insurance*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.
[65] Costa Kapsalis, *Employment Insurance and the Financial Impact of Unemployment*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

programmes de formation en apprentissage sont d'une durée de deux à cinq ans, selon le métier. Le régime d'assurance-emploi facilite l'apprentissage en versant des prestations de revenu aux apprentis inscrits à un programme approuvé, pendant les périodes de formation en classe.

En 2009-2010, 43 730 personnes ont présenté une demande de prestations d'apprenti, ce qui représente une légère diminution de 2,0 % par rapport à l'exercice précédent. Il s'agit de la deuxième baisse consécutive depuis 2007-2008. Même si le nombre de demandes de prestations d'apprenti a diminué, le total des prestations versées s'est chiffré à 212,8 millions de dollars en 2009-2010, ce qui constitue une augmentation de 28,9 % par rapport à l'année précédente. De plus, la durée moyenne de la période de prestations par demande est passée de 10,6 à 11,4 semaines (+7,7 %), ce qui a amplement compensé la diminution du nombre de demandes. Les apprentis ont touché des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées que celles du prestataire moyen (407 $ contre 366 $).

Depuis 2000-2001, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont enregistré près de 80 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des apprentis. C'était également le cas en 2009-2010, puisque 78,7 % des demandes provenaient d'apprentis vivant dans l'une de ces trois provinces. Au cours de l'exercice, l'industrie de la construction était surreprésentée pour ce qui est du nombre de nouvelles demandes de prestations d'apprenti, ayant enregistré 23 470 demandes sur l'ensemble des demandes présentées (53,7 %). Les secteurs regroupés de la fabrication et du commerce de gros et de détail, quant à eux, comptaient pour 22,0 % des demandes (9 620). À titre de comparaison, l'industrie de la construction comptait pour 17,8 % des demandes de prestations régulières, et les autres industries combinées, pour 24,8 %. Presque tous les demandeurs de prestations d'apprenti avaient moins de 45 ans, et un peu plus de la moitié (50,1 %) avaient moins de 25 ans. Les hommes ont présenté 96,0 % de toutes les demandes liées à l'apprentissage en 2009-2010 (41 990).

Graphique 10
Nombre de nouvelles demandes de prestations



3.5.2 Accès aux prestations

Les apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils s'absentent du travail pour suivre leur formation, doivent observer un seul délai de carence de deux semaines par formation, même si le programme d'apprentissage compte plusieurs modules distincts. Sur l'ensemble des demandes de prestations d'apprenti présentées en 2009-2010, 19 560 demandes (44,7 %) n'étaient pas assujetties à un délai de carence, soit presque la même proportion que l'année précédente (consulter le graphique 10). La proportion d'apprentis qui n'ont pas à observer un délai de carence n'a cessé d'augmenter depuis 2002-2003, lorsque la règle à cet égard a été modifiée pour les apprentis.

Selon un rapport du Forum canadien sur l'apprentissage[66], 30 % des employeurs qui n'ont pas d'apprentis ont mentionné qu'ils seraient intéressés à en embaucher s'ils étaient plus accessibles. Ils ont ajouté, en outre, qu'ils souhaitaient conserver leurs apprentis malgré le ralentissement économique, puisqu'ils auraient besoin de travailleurs qualifiés par la suite.

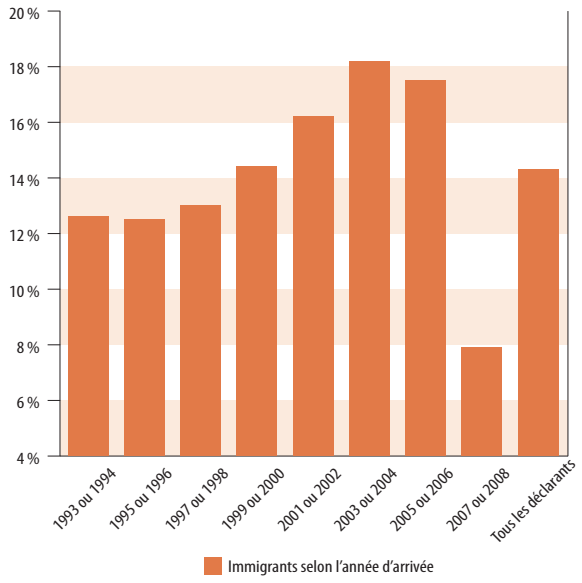
3.6 Les immigrants

3.6.1 Profil

Afin de mieux comprendre l'accès aux prestations chez les immigrants, les données provenant de la Banque de données longitudinales sur les immigrants de Statistique Canada (BDIM) ont fait l'objet d'un examen, ainsi que les données fiscales de l'Agence du revenu du Canada. L'analyse a permis d'établir la proportion de contribuables immigrants[67] ayant déclaré un revenu tiré de l'assurance-emploi en plus de leur rémunération. Pour l'année d'imposition 2008, la proportion de nouveaux immigrants (ceux ayant obtenu un droit d'établissement en 2007 et 2008) qui ont eu recours à l'assurance-emploi était comparable à celle des jeunes travailleurs et des DEREMPA au Canada. Comme le montre le graphique 11, les nouveaux immigrants (environ 8 %) qui avaient un revenu d'emploi ont été peu nombreux à toucher des prestations d'assurance-emploi en 2008.

Cependant, à mesure qu'ils renforcent leurs liens avec le marché du travail, les immigrants ont davantage accès au régime d'assurance-emploi et ils ont alors plus de chances de toucher des prestations. En 2008, le recours à l'assurance-emploi a été plus élevé chez les immigrants qui sont arrivés en 2003 ou 2004, mais, dans l'ensemble, la proportion d'immigrants qui ont bénéficié du régime cette même année était semblable à celle de tous les déclarants au Canada.

Graphique 11
Proportion des immigrants avec revenu d'emploi qui ont reçu de l'assurance-emploi, 2008



Sources : Banque de données longitudinales sur les immigrants de Statistique Canada et données fiscales de l'Agence du revenu du Canada.

3.6.2 Accès aux prestations

Selon l'ECAE, le taux d'admissibilité aux prestations régulières en 2009 était de 84,3 % chez les chômeurs immigrants dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères du régime, comparé à 81,6 % en 2008. Depuis janvier 1997, année où les premiers résultats de l'ECAE ont été diffusés, les immigrants sont généralement moins susceptibles que les travailleurs nés au Canada d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. En 2002 et 2007, cependant, le taux d'admissibilité était plus élevé chez les immigrants que chez les travailleurs nés au Canada.

À mesure qu'ils s'adaptent au marché du travail canadien, les immigrants participent davantage à la vie active. Cependant, leurs liens avec le marché du travail ne sont pas encore aussi solides que ceux des personnes nées au Canada ou des immigrants établis au pays depuis plus de deux ans. Les données de l'EDTR de 2008 ont révélé que 86,1 % des salariés reconnus en tant que nouveaux immigrants auraient été admissibles aux

[66] R.A. Malatest & Associates Ltd., *C'est payant d'embaucher un apprenti : Le calcul du rendement des investissements en formation pour les employeurs du Canada*, Forum canadien sur l'apprentissage, Ottawa, juin 2009.
[67] Les données de la BDIM sont fondées sur les immigrants qui résident en permanence au Canada.

prestations d'assurance-emploi s'ils avaient été mis à pied en décembre 2008. Cette proportion est un peu plus faible que la moyenne nationale de 89,3 %.

II. L'ASSURANCE-EMPLOI ET L'ÉCONOMIE

1. Capacité d'adaptation en période de récession

En tenant compte de l'évolution des marchés du travail régionaux, l'assurance-emploi joue un rôle important en tant qu'élément stabilisateur. Plus précisément, la norme variable d'admissibilité (NVA), l'admissibilité aux prestations et le dénominateur minimal, qui ont une incidence sur les taux de prestations, sont conçus de manière à se rajuster automatiquement selon les fluctuations des taux de chômage. Grâce à son effet stabilisateur, le régime atténue les effets d'une récession sans qu'il soit nécessaire de proposer ou d'apporter des modifications législatives qui tardent souvent à être mises en application, ralentissant ainsi les effets positifs qu'elles devraient avoir sur le bien-être économique. Durant la récente récession, le régime d'assurance-emploi a rapidement permis aux travailleurs d'y accéder plus facilement et de bénéficier d'une période de prestations plus longue et d'un taux de prestations plus élevé dans les provinces et les régions sévèrement touchées par la dégradation des conditions économiques.

Tableau 4
Nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations

Taux de chômage régional	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours des 52 semaines précédentes
Moins de 6 %	700
6,1 % to 7 %	665
7,1 % to 8 %	630
8,1 % to 9 %	595
9,1 % to 10 %	560
10,1 % to 11 %	525
11,1 % to 12 %	490
12,1 % to 13 %	455
13,1 % et plus	420

Comme la NVA s'abaisse automatiquement lorsque les taux de chômage augmentent, bon nombre de personnes ont eu droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi durant la récession, alors qu'elles n'y auraient pas été admissibles autrement. Entre le sommet atteint au niveau de l'emploi avant la récession, en octobre 2008, et mars 2010, l'admissibilité de 37 340 personnes aux prestations régulières de l'assurance-emploi était directement attribuable à la réduction de la NVA. Ce nombre correspond à 1,5 % des demandes de prestations régulières qui ont été présentées au cours de la période à l'étude.

Le profil des prestataires qui ont bénéficié des rajustements automatiques de la NVA, témoigne du fait que le régime d'assurance-emploi a été en mesure d'aider les travailleurs les plus vulnérables pendant la récession, notamment ceux qui avaient été peu actifs sur le marché du travail et ceux dont le revenu moyen était modeste.

Tableau 5
Personnes admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi grâce à la réduction du nombre d'heures assurables requis, octobre 2008 à mars 2010

	Prestataires réguliers admissibles grâce à la réduction de la NVA	Tous les autres prestataires réguliers de l'assurance-emploi
Nombre de demandes	37 340	2 501 230
Nombre moyen d'heures d'emploi assurable	599	1 408
Prestations régulières hebdomadaires moyennes	297 $	371 $

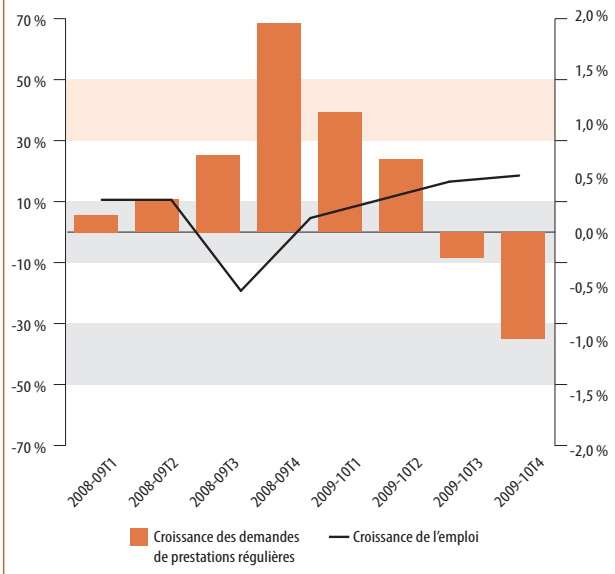
Les personnes qui ont eu droit aux prestations grâce à l'assouplissement de la NVA, avaient accumulé moins d'heures assurables que les autres prestataires, et leurs prestations hebdomadaires étaient aussi moins élevées (consulter le tableau 5 pour plus de détails). De façon générale, elles avaient accumulé 599 heures assurables (environ 16 semaines de travail à temps plein) et elles ont reçu 297 $ en prestations régulières hebdomadaires. En comparaison, les personnes qui n'étaient pas touchées par la NVA avaient accumulé 1 408 heures assurables, en moyenne (environ 38 semaines de

travail à temps plein), et leurs prestations régulières hebdomadaires s'élevaient à 371 $.

La Colombie-Britannique et l'Ontario sont les provinces où le rajustement automatique de la NVA a eu les conséquences les plus importantes. Dans deux régions de la Colombie-Britannique (Sud intérieur de la Colombie-Britannique ainsi que le Nord de la Colombie-Britannique), l'admissibilité de plus de 4 % des prestataires réguliers entre octobre 2008 et mars 2010 était directement attribuable à la réduction de la NVA, soit la plus forte proportion à cet égard au pays. Plus de 3 % des prestataires vivant dans d'autres régions – Sud côtier de la Colombie-Britannique, ainsi que Huron et Sudbury en Ontario – ont eu droit aux prestations pour la même raison.

De plus, comme les taux de chômage régionaux ont augmenté entre octobre 2008 et mars 2010, la période d'admissibilité aux prestations régulières s'est accrue pour 1 368 200 personnes en raison des rajustements automatiques du régime d'assurance-emploi. Sur l'ensemble des prestataires, 53,9 % d'entre eux ont eu droit à un plus grand nombre de semaines de prestations régulières au cours de la même période.

Graphique 12
Croissance sur 12 mois du nombre de demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi et croissance trimestrielle de l'emploi



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

Comme il a été mentionné au chapitre 2, le nombre de demandes de prestations régulières a glissé légèrement de 1,6 % en 2009-2010, après avoir connu une forte hausse de 26,9 % en 2008-2009. Cette augmentation était attribuable au déclin de l'emploi au cours de l'exercice. Par rapport à l'année précédente, on a notamment observé une hausse de 68,5 % du nombre de demandes de prestations régulières pendant le dernier trimestre de 2008-2009, une période qui a connu la plus forte baisse trimestrielle au niveau de l'emploi selon les données comparables recueillies sur plus de 30 ans (consulter le graphique 12). L'accroissement sur 12 mois du nombre de demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi a faibli au cours des trimestres de 2009-2010 qui ont suivi, avant d'afficher un taux de croissance négatif (-8,4 %) pour la première fois au cours du troisième trimestre de l'exercice, lorsque la croissance trimestrielle de l'emploi a redémarré de manière significative.

De plus, les paiements versés en prestations régulières ont augmenté de 48,0 %, pour s'établir à 14,0 milliards de dollars en 2009-2010, après la hausse de 19,2 % enregistrée en 2008-2009. L'augmentation des versements sur 12 mois, qui a commence à se préciser au quatrième trimestre de 2009-2010, a poursuivi son ascension rapide durant les trois premiers trimestres de 2009-2010. En comparaison avec l'année précédente, les versements de prestations régulières ont augmenté de 80,9 % durant le premier trimestre de 2009-2010, de 85,7 % au deuxième trimestre et de 54,2 % au troisième trimestre, pour terminer avec une légère hausse de 8,4 % au dernier trimestre.

2. L'assurance-emploi et les régions économiques

Le régime d'assurance-emploi a eu un effet stabilisateur important sur l'économie au cours de la récente récession, comme en témoigne la hausse du nombre de demandes présentées et de prestations versées. Cet effet s'est principalement fait sentir au dernier trimestre de l'exercice 2008-2009, au moment où la baisse de l'emploi a été la plus forte. La capacité du régime à réagir aux fluctuations des taux de chômage régionaux dans l'ensemble du pays démontre aussi son efficacité en tant qu'élément stabilisateur de l'économie.

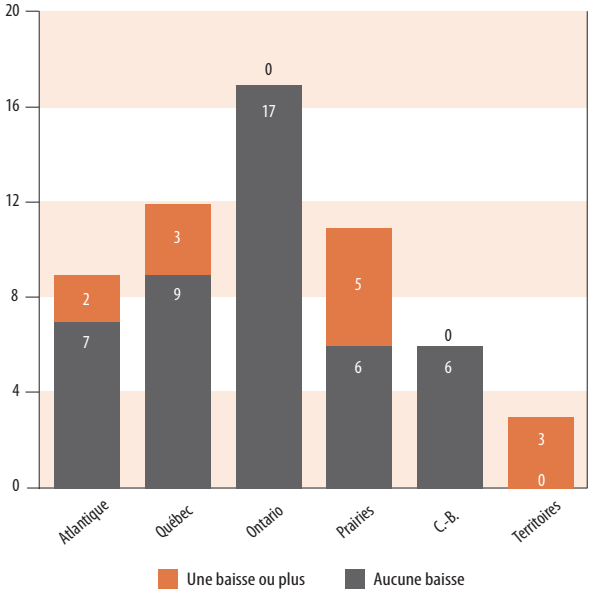
Des augmentations automatiques du nombre de semaines d'admissibilité aux prestations régulières selon les fluctuations des taux de chômage, viennent s'ajouter aux cinq semaines supplémentaires dans toutes les régions économiques où s'applique la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi. À titre d'exemple, dans les régions à fort taux de chômage, l'admissibilité aux prestations est passée de 45 à 50 semaines grâce à cette mesure temporaire.

À titre d'exemple, lorsque le taux de chômage[68] à Toronto est passé de 6,9 % en octobre 2008 à 9,4 % en mars 2010, la norme d'admissibilité s'est assouplie en passant de 665 à 560 heures, pour tenir compte de la plus grande difficulté à trouver du travail dans la région. La durée maximale des prestations régulières est alors passée de 38 à 49 semaines, soit six semaines de plus par suite des rajustements automatiques, et cinq semaines supplémentaires en raison de la mesure de prolongation temporaire des prestations régulières. En outre, les travailleurs de longue date qui étaient admissibles à la Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date, pouvaient bénéficier jusqu'à vingt semaines de prestations additionnelles. L'annexe 4 renferme des renseignements détaillés sur les taux de chômage régionaux et les rajustements automatiques du régime.

Entre le début de la récession, en octobre 2008, et la fin de la période de référence, en mars 2010, la hausse des taux de chômage régionaux a eu pour effet d'améliorer l'accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi pour les travailleurs vivant dans 45 régions économiques, ce qui représente près de 90 % de la population active à l'échelle nationale. Par suite de la récession, la norme d'admissibilité a été rabaissée dans toutes les régions de l'Ontario (17) et de la Colombie-Britannique (6), ainsi que dans neuf des 12 régions du Québec, dans six des 11 régions des Prairies et dans sept des neuf régions des provinces atlantiques (consulter le graphique 13).

Graphique 13

Régions économiques de l'assurance-emploi affichant une baisse mensuelle du nombre d'heures assurables requis, octobre 2008 à mars 2010



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

De plus, le minimum de la NVA (420 heures) était exigé dans sept des 13 autres régions pour avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi au début de la récession, en octobre 2008, puisque le taux de chômage régional y était supérieur à 13 %. Leur NVA est demeurée fixée à 420 heures tout au long de cette période. Ces régions comprenaient le Nord du Manitoba et le Nord de la Saskatchewan, où le taux de chômage était généralement très élevé, ainsi que les trois territoires, où les taux de chômage sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

Parmi les six autres régions, quatre d'entre elles ont maintenu la norme d'admissibilité à 700 heures, étant donné que leur taux de chômage régional est demeuré inférieur à 6 % tout au long de la période. Ces régions comprenaient Québec, Winnipeg, Saskatoon et Regina. Les deux autres régions,

[68] Les taux de chômage locaux qui sont indiqués dans ce chapitre, correspondent à ceux des régions économiques de l'assurance-emploi. Ces taux régionaux, qui proviennent de l'Enquête sur la population active, ont été rajustés pour inclure les taux de chômage observés chez les Indiens inscrits qui vivent dans les réserves, conformément à l'article 54(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le taux de chômage mensuel est calculé en établissant une moyenne mobile de trois mois à partir des taux de chômage désaisonnalisés.

Restigouche–Albert et Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord, sont les seules où le nombre d'heures requis a augmenté entre octobre 2008 et mars 2010 en raison d'une diminution de leur taux de chômage régional au cours de cette période.

Tableau 6
Nombre de semaines de prestations régulières admissibles selon le nombre d'heures assurables et les taux de chômage régionaux

Heures assurables	Moins de 6,0 %	10,1 % – 11,0 %	16,1 % et plus
1 225 – 1 259	21	31	43
1 260 – 1 294	22	32	44
1 295 – 1 329	22	32	44
1 330 – 1 364	23	33	45

En ce qui a trait à la période d'admissibilité, en mars 2010, le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations avait augmenté au moins une fois dans 46 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi par suite de la hausse du taux de chômage régional, lorsqu'il est comparé à celui d'octobre 2008. En plus des 45 régions où le nombre requis d'heures assurables a diminué au moins une fois, la région de Restigouche–Albert a aussi connu une augmentation du nombre de semaines d'admissibilité au début de 2009.

Dans cinq des autres régions, le taux de chômage est demeuré élevé (supérieur à 16 %) tout au long de la récession, gardant le niveau d'admissibilité aux prestations au maximum[69]. Quatre autres régions affichaient des taux de chômage bas (inférieurs à 6 %) durant la récession, de sorte que le niveau d'admissibilité y était au minimum. Enfin, trois régions ont connu une diminution de leur taux de chômage entre octobre 2008 et mars 2010, qui s'est traduite par au moins une baisse du niveau d'admissibilité.

Tableau 7
Régions où le nombre requis d'heures d'emploi assurable a diminué et où la période d'admissibilité aux prestations régulières s'est accrue

	Diminution du nombre requis d'heures d'emploi assurable	Hausse de la période d'admissibilité aux prestations régulières
D'octobre 2008 à mars 2010	45 sur 58 (90 % de la population active)	46 sur 58 (90 % de la population active)
Comparaison entre octobre 2008 et mars 2010	36 sur 58 (82 % de la population active)	36 sur 58 (82 % de la population active)

Étant donnée que le marché du travail se portait beaucoup mieux dans la dernière moitié de 2009-2010, les taux de chômage régionaux se sont redressés entièrement dans certaines régions. En conséquence, la NVA qui s'était assouplie dans certaines régions durant la récession était revenue à son niveau en mars 2010, ou encore elle était plus élevée. En comparant la NVA appliquée en mars 2010 à celle d'octobre 2008, on observe que les critères d'admissibilité étaient moins élevés dans 36 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. Dans ces 36 régions, les travailleurs représentaient environ 82 % de la population active canadienne pour les deux périodes (octobre 2008 et mars 2010).

Parmi les 22 autres régions économiques de l'assurance-emploi, 19 d'entre elles affichaient la même NVA pour les deux mois, tandis que trois autres régions ont vu la NVA s'accroître en raison des faibles taux de chômage entre octobre 2008 et mars 2010.

De même, dans 36 des 58 régions économiques, la période d'admissibilité aux prestations régulières était plus longue en mars 2010 qu'en octobre 2008, puisque le marché du travail s'était redressé dans certaines régions du pays.

[69] Ces régions comprennent le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, où les taux de chômage sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

L'économie canadienne repose sur de grands centres urbains qui constituent des pôles économiques importants, et sur des régions rurales qui préservent les industries plus traditionnelles, essentielles au rendement économique. Les marchés du travail dans les différentes régions du Canada se distinguent par des caractéristiques nombreuses et variées, qui font en sorte que le recours aux prestations régulières diffère d'une région à l'autre. Les six principales régions métropolitaines de recensement du point de vue de la population – Vancouver, Calgary, Edmonton, Toronto, Ottawa et Montréal – ont servi à caractériser les profils des prestataires réguliers de l'assurance-emploi dans les régions urbaines.

La différence la plus importance entre les prestataires vivant dans les grands centres urbains et ceux des régions rurales, tient à la moyenne du nombre d'heures assurables accumulées avant la présentation d'une demande de prestations régulières de l'assurance-emploi. Les prestataires réguliers provenant des grands centres urbains étaient admissibles avec 1 450 heures, en moyenne, alors que ceux des régions rurales avaient droit aux prestations en ayant accumulé 1 281 heures.

En dépit de cette différence en ce qui a trait à la moyenne du nombre d'heures d'emploi assurable, l'utilisation des prestations régulières de l'assurance-emploi dans les grands centres urbains et les régions rurales était très semblable. En 2009-2010, le montant des prestations hebdomadaires moyennes qu'ont reçue les prestataires réguliers est passé à 368 $ dans les grands centres urbains (+5 $) et dans les régions rurales (+3 $), reflétant ainsi la hausse de 0,9 % du montant des prestations hebdomadaires moyennes pour l'ensemble des demandes de prestations régulières.

De plus, la période d'admissibilité des prestataires réguliers dans les grands centres urbains était de 43,3 semaines, en moyenne, en 2009-2010, ce qui était comparable aux 43,2 semaines admissibles dans les régions rurales. Le nombre de semaines s'est accru de manière significative dans les grands

Tableau 8
Statistiques clés relatives aux prestations régulières dans les principaux centres urbains, 2009-2010

	Taux de chômage moyen[70]	Proportion de l'emploi total[71]	Proportion du total des demandes de prestations régulières[72]	Nombre moyen d'heures assurables	Nombre moyen de semaines d'admissibilité	Nombre moyen de semaines de prestations[73]	Prestations hebdomadaires moyennes
Montréal	9,3 %	11,2 %	10,7 %	1 382	43,0	20,8	353 $
Ottawa	5,7 %	3,0 %	1,3 %	1 485	39,1	19,4	375 $
Toronto	9,5 %	17,1 %	11,2 %	1 467	45,9	24,1	367 $
Calgary	6,8 %	4,1 %	2,6 %	1 534	41,9	22,4	399 $
Edmonton	6,9 %	3,6 %	2,5 %	1 522	42,1	19,8	404 $
Vancouver	7,3 %	7,3 %	4,9 %	1 468	40,7	22,1	368 $
Principaux centres urbains	8,4 %	46,3 %	33,2 %	1 450	43,3	22,2	368 $
Régions rurales	10,3 %	31,2 %	47,6 %	1 281	43,2	22,6	368 $
Canada	8,8 %	100 %	100 %	1 362	42,8	21,9	367 $

[70] Les taux de chômage locaux qui sont indiqués ici correspondent à ceux des régions économiques de l'assurance-emploi. Ces taux régionaux, qui proviennent de l'Enquête sur la population active, ont été rajustés pour inclure les taux de chômage observés chez les Indiens inscrits qui vivent dans les réserves, conformément à l'article 54(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[71] La somme des pourcentages relatifs à l'emploi total dans les grands centres urbains et les régions rurales ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

[72] La somme des pourcentages relatifs au total des demandes de prestations régulières dans les grands centres urbains et les régions rurales ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

[73] Les données relatives à la durée des prestations se rapportent aux demandes établies en 2008-2009, pour s'assurer que toutes les périodes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces périodes ont pris fin en 2009-2010.

centres urbains par rapport à l'année précédente, alors qu'il s'établissait à 35,2 semaines comparativement à 38,0 semaines dans les régions rurales. Tant dans les régions urbaines que rurales, le taux d'utilisation des semaines de prestations régulières a été sensiblement le même. Pour les périodes de prestations ayant débuté en 2008-2009, les prestataires réguliers dans les grands centres urbains ont reçu des prestations pendant 22,2 semaines en moyenne, comparativement à 22,6 semaines dans le cas des prestataires vivant en région rurale[74].

L'utilisation des prestations régulières de l'assurance-emploi variait dans les grands centres urbains partout au Canada, selon les tendances observées au cours de l'exercice précédent. Parmi les six principales agglomérations urbaines, les prestataires réguliers de Toronto sont ceux dont la période d'admissibilité moyenne était la plus élevée (45,9 semaines) en 2009-2010, et qui ont touché des prestations pendant le plus grand nombre de semaines en moyenne (24,1). Il s'agit d'une hausse marquée par rapport à l'exercice précédent, alors que leur période d'admissibilité moyenne était de 36,4 semaines et que leurs prestations ont duré pendant 19,2 semaines en moyenne.

Cette période d'admissibilité moyenne plus longue était surtout attribuable au taux de chômage relativement élevé dans la région de Toronto en 2009-2010. De plus, plusieurs des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont été mises en place dans le cadre du Plan d'action économique, ont eu pour effet d'accroître considérablement la durée moyenne d'admissibilité aux prestations. Ainsi, la période prolongée d'admissibilité aux prestations ainsi que les conditions difficiles du marché du travail régional, ont fait en sorte que les prestataires d'assurance-emploi à Toronto ont touché, de façon générale, des prestations régulières pendant le plus grand nombre de semaines.

En moyenne, comme pour les années précédentes, le nombre d'heures assurables accumulées par les prestataires réguliers de Calgary et d'Edmonton (1 534 et 1 522, respectivement) étaient deux des nombres les plus élevés, et leurs taux hebdomadaires de prestations (399 $ et 404 $, respectivement) étaient les plus élevés également parmi toutes les personnes vivant dans les grandes régions métropolitaines de recensement. Toutefois, les prestataires de ces deux villes ont déjà eu droit au moins grand nombre de semaines de prestations au cours des années précédentes, ce qui n'était pas le cas en 2009-2010, puisqu'ils ont bénéficié de 22,4 semaines et de 19,8 semaines de prestations respectivement. Ce résultat témoigne des sévères répercussions de la dernière récession sur ces deux régions métropolitaines.

En moyenne, les prestataires réguliers de Montréal comptaient le moins grand nombre d'heures d'emploi assurable (1 382) en 2009-2010 et affichaient le plus faible taux de prestations (353 $), ce qui était aussi le cas en 2008-2009. Enfin, comme l'année précédente, la période d'admissibilité des prestataires réguliers à Ottawa a été la plus courte (39,1 semaines en moyenne). L'annexe 4 renferme des renseignements plus détaillés sur les divers éléments abordés dans cette sous-section.

Les différences dans la composition du marché du travail dans les grands centres urbains aident à comprendre les particularités dans l'utilisation aux prestations régulières. Par exemple, la proportion de travailleurs atypiques[75] dans un marché du travail peut expliquer certains des écarts observés, car ces travailleurs présentent des caractéristiques qui diffèrent de celles des travailleurs conventionnels au niveau de l'emploi. Une récente étude a révélé que la rémunération des travailleurs atypiques était beaucoup moindre que celle des travailleurs conventionnels dans les grands centres urbains[76]. Toujours selon l'étude, la durée d'occupation d'un emploi serait plus courte chez les travailleurs atypiques. En 2009-2010, Vancouver comptait le plus grand nombre de travailleurs atypiques (40,6 %) parmi tous les grands centres urbains, suivie de Montréal (36,7 %), alors que c'est à Calgary qu'on en dénombrait le moins (33,7 %).

[74] Les données relatives à la durée des prestations se rapportent aux demandes établies en 2008-2009, pour s'assurer que toutes les périodes de prestations étaient complètes. Il convient de signaler que bon nombre de ces périodes ont pris fin en 2009-2010.

[75] Les travailleurs atypiques sont des personnes dont l'emploi est à temps partiel, saisonnier cyclique, temporaire ou autonome, à l'opposé d'un emploi à temps plein l'année durant.

[76] RHDCC, *Tendances en matière d'admissibilité à l'assurance-emploi et de niveau des prestations d'assurance-emploi des travailleurs atypique dans les grands centres urbains*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

En 2009-2010, la proportion des demandes de prestations régulières dans les six grands centres urbains était moins élevée que la part de l'emploi qu'ils détenaient au pays. Toronto, par exemple, où le nombre d'emplois représentait 17,1 % de tous les emplois, comptait pour 11,2 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Pour ce qui est de Montréal, 11,2 % de tous les emplois se trouvaient dans cette ville, alors que 10,7 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières y ont été présentées.

Les régions économiques de l'assurance-emploi et le Plan d'action économique

Le 31 mars 2010, 293 060 prestataires provenant des grands centres urbains et 209 110 prestataires vivant en régions rurales avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi, ce qui correspondait respectivement à 45,6 % et à 32,6 % de l'ensemble des prestataires[77].

Le 31 mars 2010, 28 950 travailleurs de longue date provenant des grands centres urbains et 19 960 autres, de régions rurales, avaient bénéficié de la mesure temporaire de Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date. Ceux des grands centres urbains représentaient 46,5 % de l'ensemble des travailleurs de longue date, et ceux des régions rurales, 32,0 %.

3. L'assurance-emploi et les industries

Dans le contexte de la mondialisation et des changements structurels qui s'opèrent dans les principales industries canadiennes, le recours à l'assurance-emploi varie grandement d'une industrie à l'autre. Cette partie du rapport donne un aperçu du recours à l'assurance-emploi selon l'industrie.

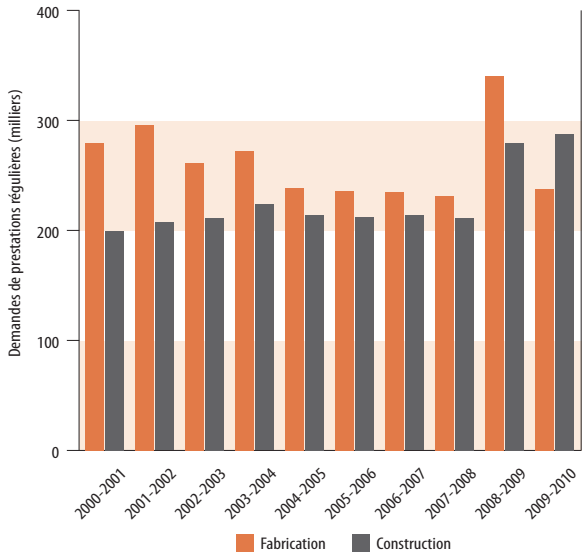
La récession, qui a débuté au cours du quatrième trimestre de 2008, a touché les industries de différentes façons. En 2008-2009, l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a enregistré une augmentation de 66,9 % du nombre de demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi, comparativement à l'année précédente. Trois autres industries, soit les services de gestion de sociétés et d'entreprises (+49,8 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (+48,8 %) et le secteur de la fabrication (+47,4 %), ont connu une hausse de près de 50 % en 2008-2009. À l'opposé, l'industrie de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse affichait une faible diminution (-0,8 %) du nombre de demandes de prestations régulières en 2008-2009, tandis que les administrations publiques (+2,9 %) et les services d'éducation (+5,1 %) ont connu une hausse modérée au cours de la même période.

Cependant, lorsque le marché du travail s'est remis de la récession, les quatre industries où le nombre de demandes de prestations régulières avait considérablement augmenté en 2008-2009, ont enregistré les baisses les plus marquées à ce chapitre en 2009-2010. L'industrie de la fabrication, qui sera examinée davantage un peu plus loin, a connu la plus forte diminution de toutes les industries, le nombre de demandes de prestations régulières ayant chuté de 30,2 %. L'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a enregistré une baisse de 13,4 % du nombre de demandes, alors que les services de gestion de sociétés et d'entreprises (-9,7 %) ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (-4,3 %) affichaient des baisses plus modestes.

En 2009-2010, la plus forte proportion de demandes de prestations de l'assurance-emploi provenait de l'industrie de la construction (17,8 %), de l'industrie de la fabrication (14,7 %) et des services d'éducation (9,2 %). Une fois regroupés, ces secteurs comptaient pour environ 42 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2009-2010. Au cours de la décennie, plus de 40 % de toutes les demandes de prestations régulières présentées dans une année donnée provenaient de ces trois industries. L'annexe 2.3 renferme des tableaux de données détaillés concernant les demandes de prestations régulières par industrie.

[77] La somme des pourcentages relatifs aux demandes présentées dans les grands centres urbains et les régions rurales et pour lesquelles les prestataires ont bénéficié des mesures temporaires, ne correspond pas à 100 %, car certaines régions désignées comme urbaines ne sont pas considérées comme de grands centres urbains.

Graphique 14
Demandes de prestations régulières dans les secteurs de la fabrication et de la construction



Le nombre de demandes de prestations régulières en provenance de l'industrie de la fabrication a considérablement diminué (-30,2 %) en 2009-2010, après avoir connu une forte augmentation (+47,4 %) en 2008-2009 en raison du nombre accru de nouveaux demandeurs par suite de la récession (consulter le graphique 14). Cette baisse a porté le nombre de demandes de prestations régulières à plus ou moins celui qu'il était dans l'industrie de la fabrication avant la récession. Le nombre de demandes s'élevait alors à 235 000, après avoir atteint 340 600 en 2008-2009. Avant la récession, le nombre de demandes de prestations régulières avait légèrement décliné dans cette industrie pendant quatre années consécutives.

Depuis des années, le secteur de la fabrication est celui d'où provient la plus forte proportion des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi parmi toutes les industries. En effet, cette industrie affichait la plus forte proportion (20,7 %) des demandes présentées en 2008-2009 à cause des effets de la récession. Cependant, la baisse de 30,2 % enregistrée en 2009-2010 a fait en sorte que ce secteur n'a pas pris la tête cette année-là, comptant pour 14,7 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Cette proportion était néanmoins beaucoup plus élevée que la proportion des emplois dans cette industrie (10,5 %) en 2009-2010.

En 2009-2010, l'industrie de la construction affichait la plus forte proportion (17,8 %) de demandes de prestations régulières, en hausse par rapport à 17,0 % l'année précédente. Il s'agit d'une proportion beaucoup plus importante que la part (6,9 %) que détenait cette industrie en 2009-2010 pour ce qui est des emplois au pays. Le nombre de demandes de prestations provenant de cette industrie s'est accru relativement peu (3,0 %) en 2009-2010, alors qu'il avait considérablement augmenté (+32,0 %) en 2008-2009. Cette hausse s'expliquait principalement par le nombre accru de nouveaux demandeurs au cours de la récession. Pendant des années, l'industrie de la construction a été la deuxième en importance pour ce qui est du nombre de demandes de prestations régulières enregistrées au cours de la dernière décennie. Sur l'ensemble des prestataires réguliers de l'assurance-emploi, ceux qui proviennent de cette industrie bénéficient d'un taux hebdomadaire de prestations parmi les plus élevés. En 2009-2010, leur taux hebdomadaire moyen de prestations s'élevait à 416 $, en moyenne, comparativement à 380 $ pour les prestataires du secteur de la fabrication et à 367 $ pour l'ensemble des prestataires.

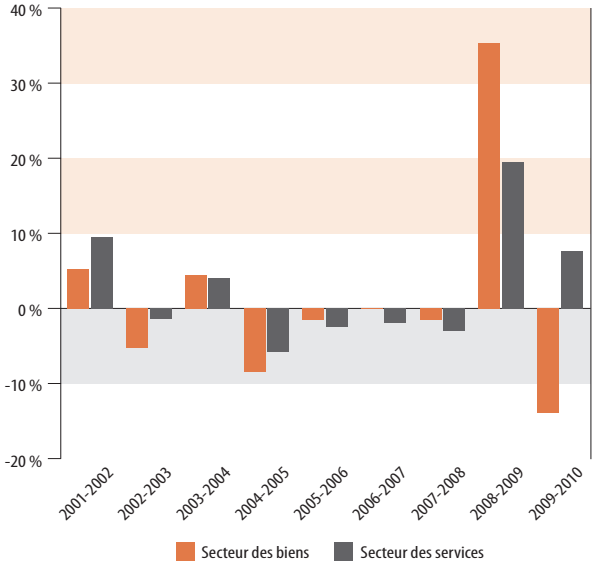
Les services d'éducation affichaient une hausse de 10,2 % du nombre de demandes de prestations régulières en 2009-2010, soit l'une des plus marquées dans une quelconque industrie. La proportion (9,2 %) des demandes de prestations régulières provenant de ce secteur était la troisième en importance, une tendance qui s'est maintenue tout au long de la décennie. Les services d'éducation représentaient 7,2 % des emplois au pays, soit une proportion semblable à leur part de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Les prestataires provenant des services d'éducation ont utilisé 35,3 % de leur période d'admissibilité, tandis que cette proportion était généralement plus élevée dans les industries de la construction et de la fabrication[78] (57,7 % et 57,0 %, respectivement). Ceci s'explique en partie par la proportion relativement élevée (47,2 %) de prestataires réguliers

saisonniers au sein des services d'éducation. Dans cette industrie, les prestataires saisonniers n'ont utilisé que 28,4 % du nombre de semaines de prestations régulières auxquelles ils étaient admissibles, ce qui est assez peu comparativement au taux d'utilisation dans d'autres industries.

En 2009-2010, le nombre de demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi a diminué de 13,9 % dans le secteur des biens dans son ensemble, ce qui s'explique principalement par la forte baisse enregistrée à ce chapitre dans l'industrie de la fabrication et par la hausse relativement faible dans l'industrie de la construction (consulter le graphique 15). Au cours de l'exercice précédent, toutefois, les demandes provenant des industries productrices de biens avaient augmenté de 35,3 %, en raison des hausses importantes qu'ont connues les industries de la fabrication et de la construction. Les demandes de prestations régulières présentées par des travailleurs des industries productrices de biens représentaient 39,0 % de l'ensemble des demandes régulières de l'assurance-emploi en 2009-2010, soit une proportion beaucoup plus élevée que la part de ces industries productrice de biens (22,0 %) dans l'emploi total.

Le secteur des services a vu le nombre de demandes de prestations régulières augmenter pendant deux années consécutives, avec une hausse de 7,7 % en 2009-2010, après avoir connu une augmentation de 19,5 % l'année précédente. Pour la première fois en 10 ans, les demandes présentées dans le secteur des services ont pris une tangente différente de celle des industries productrices de biens en 2009-2010. Ce fait témoigne de la forte incidence qu'a eue la dernière récession sur le secteur des biens et de la reprise qui a été lente à venir dans le secteur des services. Dans le secteur des services, les demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi représentaient 58,4 % de l'ensemble des demandes en 2009-2010[79], une proportion beaucoup plus faible que la part des emplois que détenait ce secteur (78,0 %).

Graphique 15
Croissance du nombre de demandes de prestations régulières, par secteur



Les industries canadiennes et le Plan d'action économique

Le 31 mars 2010, 249 440 prestataires provenant du secteur des biens et 376 830 autres du secteur des services avaient bénéficié de la mesure temporaire de prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi. Sur l'ensemble des prestataires qui en ont profité, 38,8 % provenaient du secteur des biens, et 58,7 %, du secteur des services[80].

Le 31 mars 2010, 27 520 travailleurs de longue date provenant du secteur des biens et 33 820 prestataires du secteur des services avaient bénéficié de la mesure temporaire de Prolongation des prestations pour les travailleurs de longue date. Sur l'ensemble des travailleurs qui ont profité de cette mesure temporaire, 44,2 % provenaient du secteur des biens, et 54,4 %, du secteur des services.

[78] La proportion du nombre de semaines d'admissibilité utilisées se rapporte à toutes les demandes dont les périodes de prestations complètes avaient débuté en 2008-2009. Bon nombre de ces périodes de prestations ont pris fin en 2009-2010.

[79] La somme des pourcentages relatifs aux demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi présentées dans le secteur des biens et dans celui des services ne correspond pas à 100 %, car 2,6 % des demandes ont été faites par des prestataires provenant d'une industrie « non classée ».

[80] La somme des pourcentages relatifs aux demandes qui ont été présentées dans le secteur des biens et dans celui des services, et qui étaient visées par les mesures temporaires, ne correspond pas à 100 %, car certaines de ces demandes ont été faites par des prestataires provenant d'une industrie « non classée ».

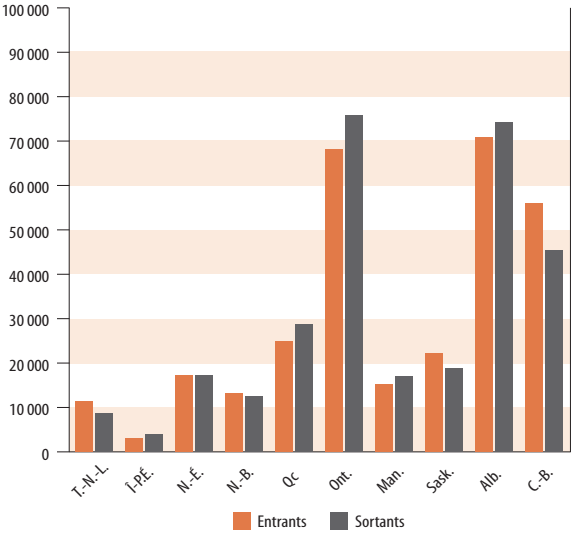
Dans une récente étude de RHDCC[81], les différences entre les prestataires des diverses industries ont fait l'objet d'un examen, du point de vue de l'admissibilité, de la proportion des semaines d'admissibilité utilisées et du nombre de semaines de chômage couvertes par le régime d'assurance-emploi. L'étude a révélé que les demandes provenant de certaines industries différaient des autres de façon très nette sur le plan des résultats liés à l'assurance-emploi. Par exemple, au cours des périodes à l'étude[82], les demandes en provenance de l'industrie de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse étaient caractérisées par des taux d'admissibilité et d'épuisement de prestations élevés, et par un nombre important de semaines de prestations utilisées. Pour ce qui est des demandes provenant des services d'éducation, on a observé un taux d'admissibilité élevé mais un faible taux d'épuisement, et tant les semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi que celles des prestations utilisées étaient moins nombreuses. Ces constatations vont de pair avec le caractère saisonnier des services d'éducation et de l'industrie de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse. Enfin, les demandeurs provenant de l'industrie du commerce de détail affichaient un faible taux d'admissibilité, un taux d'épuisement élevé, et ils bénéficiaient d'un moins grand nombre de semaines d'admissibilité. Ces résultats s'expliquent en partie par le fait que les emplois dans l'industrie du commerce de détail sont temporaires ou à temps partiel.

4. Mobilité des travailleurs

Comme on l'a vu au chapitre 1, le taux de chômage au Canada a grimpé à 8,4 % en 2009-2010. Il a augmenté davantage dans certaines provinces par rapport à d'autres, de sorte que les marchés du travail dans certaines régions faisaient face à de plus graves difficultés. La variation des taux de chômage entre les régions s'est maintenue tout au long de la récession, ce qui donne à penser que l'inertie géographique existe dans une certaine mesure dans les marchés du travail canadiens. Malgré les occasions d'emploi offertes dans différentes régions du pays, il arrive que des travailleurs ne soient pas aptes ou disposés à déménager, ce qui contribue à créer des poches de chômage. On constate néanmoins un déplacement important de la main-d'œuvre, alors que les travailleurs quittent généralement des régions où le taux de chômage est élevé et la rémunération est faible, pour se rendre dans des régions à faible taux de chômage où les salaires sont élevés.

Selon les estimations démographiques[83] de Statistique Canada sur la mobilité des travailleurs en 2009-2010, l'Ontario et le Québec – les deux plus grandes provinces du Canada – affichaient un solde migratoire net négatif (-7 790 et -3 750, respectivement). L'Alberta a connu une diminution du nombre d'entrants (-3 270) et un accroissement du nombre de sortants par rapport à l'exercice précédent, de sorte que cette province affichait aussi un solde migratoire net négatif. Ces résultats s'éloignent fort des tendances observées au cours de la dernière décennie, alors que l'Alberta affichait chaque année le solde migratoire net positif le plus élevé par rapport aux autres provinces, sauf en

Graphique 16
Mobilité interprovinciale des travailleurs, 2009-2010



Source : Statistique Canada, Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires.

[81] RHDCC, *Recours à l'assurance-emploi selon le secteur industriel*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2008.
[82] L'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi, sur laquelle reposait l'évaluation, couvrait les deuxième et troisième trimestres des années 2001, 2002, 2005 et 2006.
[83] Les estimations démographiques de Statistique Canada proviennent du programme des Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires.

2007-2008. La Colombie-Britannique (+10 520), la Saskatchewan (+3 360) ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador (+2 750), par ailleurs, ont enregistré un solde migratoire net positif en 2009-2010 (consulter le graphique 16).

À l'heure actuelle, deux tendances se dégagent en ce qui a trait à la mobilité des travailleurs au Canada : un déplacement manifeste de l'est vers l'ouest ainsi qu'un déplacement entre les provinces de l'Ouest. La plupart des travailleurs qui quittent les provinces atlantiques s'installent en Ontario et, dans une moindre mesure, en Alberta. La grande majorité des personnes qui quittent le Québec déménagent en Ontario, tandis que les habitants de l'Ontario se dirigent principalement vers l'Alberta, et vers la Colombie-Britannique et le Québec. La plupart des résidents de la Colombie-Britannique se tournent vers l'Alberta, et vice versa. Toutefois, lorsque les effets de la récession se sont fait sentir pleinement en Alberta en 2009-2010, le nombre d'entrants dans la province a diminué, puisqu'elle était devenue moins attirante pour les travailleurs.

Un certain nombre d'études réalisées au cours de la dernière décennie ont porté sur les facteurs déterminants de la mobilité des travailleurs et sur la question de savoir si l'assurance-emploi influe sur la décision de déménager afin de trouver un emploi. Selon les résultats de ces études, des facteurs comme les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les frais de déménagement, influencent grandement la prise de décision à cet égard[84], tandis que la générosité du régime d'assurance-emploi semble ne pas avoir d'incidence sur les décisions relatives à la mobilité[85]. L'assurance-emploi ne serait donc pas un obstacle à la mobilité, car la suppression des prestations bonifiées dans les régions visées et l'élimination des écarts régionaux pour ce qui est de la NVA, auraient pour effet d'accroître le taux de migration de moins de 1 %[86].

Le 16 janvier 2009, le gouvernement du Canada et les dirigeants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont conclu une entente en vue de favoriser une plus grande mobilité dans l'ensemble du pays, en ratifiant une modification clé de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI)[87]. Le chapitre révisé de l'ACI portant sur la mobilité de la main-d'œuvre prévoit que tout travailleur reconnu par l'organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire comme apte à une profession, sera reconnu comme tel par toutes les autres provinces et tous les autres territoires. L'entente relative à la pleine mobilité de la main-d'œuvre est entrée en vigueur le 1er avril 2009. Un suivi permanent devrait permettre de connaître les répercussions de l'entente sur la mobilité des travailleurs, et de déterminer dans quelle mesure elle peut contribuer à réduire les disparités régionales entre les marchés du travail sur le plan du rendement.

5. Répartition du revenu

La conception même du régime d'assurance-emploi fait en sorte qu'il redistribue une partie des revenus des travailleurs à haut salaire vers les personnes à revenu modeste, et des revenus des provinces et des régions à faible taux de chômage vers celles où le taux de chômage est élevé.

Pour mesurer l'ampleur de cette redistribution à l'échelle provinciale, le total des paiements de prestations régulières effectués dans chaque province est divisé par le total des cotisations qui y ont été versées. Le résultat est par la suite rajusté, de façon à ce que la moyenne canadienne soit égale à 1,0[88]. Le ratio obtenu indique si une province donnée a reçu davantage en prestations que ce qu'elle a cotisé au régime ou, à l'inverse, si la somme des cotisations versées était supérieure à celle des prestations, par rapport au Canada dans son ensemble. Ainsi, une province ou un territoire dont le ratio rajusté est supérieur à 1,0 constitue un bénéficiaire net du régime, alors que si le ratio

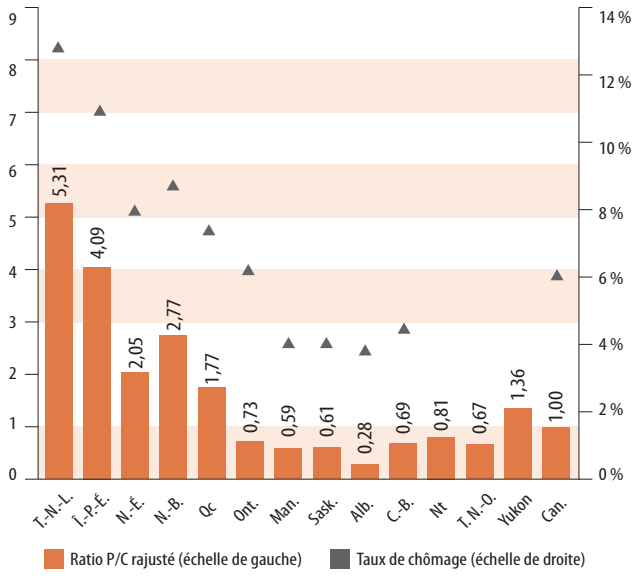
[84] André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*, Statistique Canada, Ottawa, 2008.
[85] RHDCC, *Répercussions des revisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.
[86] Kathleen M. Day et Stanley L. Winer, *Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canada Case*, CESifo Group, Munich (Allemagne), 2005.
[87] Pour plus de détails sur les modifications apportées à l'ACI, consultez le site : **http://www.pm.gc.ca/fra/media.asp?id=2385**.
[88] Si ce rajustement n'était pas effectué, le ratio pour le Canada serait inférieur à 1,0, principalement parce que le numérateur ne prend en compte que les prestations régulières, et donc qu'il n'inclut pas les autres versements de l'assurance-emploi. Les provinces et les territoires sont déterminés par l'emplacement de l'employeur, pour ce qui est des cotisations, et du prestataire, pour ce qui est des prestations.

est inférieur à 1,0, la province devient un cotisant net au régime dans le contexte canadien. L'annexe 2.17 fournit de l'information détaillée au sujet des cotisations et des prestations versées dans les différentes provinces et territoires, de même que sur le sexe, les groupes d'âge et les industries.

Selon les plus récentes données fiscales disponibles, les provinces de l'Atlantique et le Québec étaient toujours des bénéficiaires nets du régime en 2008, tout comme en 2007, étant donné que leurs ratios rajustés étaient supérieurs à 1,0. L'Ontario et les provinces de l'Ouest, pour leur part, demeuraient des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (consulter le graphique 17). Cependant, de 2007 à 2008, la Colombie-Britannique et l'Ontario étaient les seules provinces qui ont vu augmenter leur ratio prestations-cotisations rajusté. Parallèlement, Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, le Québec et la Saskatchewan ont connu une diminution importante de leur ratio prestations-cotisations rajusté. Les répercussions de la récession sur les ratios prestations-cotisations des provinces seront précisées dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* à venir, à mesure que de nouvelles données seront disponibles.

Graphique 17

Graphique 17 : Ratio prestations-cotisations rajusté (P/C) (prestations régulières), 2008 (Canada = 1,0)



Sources : T4 de 2008 avec revenu d'emploi de l'Agence du revenu du Canada; données administratives de l'assurance-emploi; Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui ne couvre pas les territoires pour ce qui est du taux de chômage.

En 2008, les industries fortement caractérisées par l'emploi saisonnier, comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (6,08), la construction (2,53), ainsi que les arts, spectacles et loisirs (1,87), étaient toujours d'importantes bénéficiaires nettes du régime, comme elles l'étaient en 2007. Le secteur de la fabrication (1,54), où le taux d'emploi saisonnier n'est pas aussi élevé que dans les industries qui précèdent, est également demeuré un bénéficiaire net.

Deux des industries mentionnées ci-dessus, soit l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, ainsi que la fabrication, ont connu la plus forte hausse de leur ratio prestations-cotisations rajusté parmi toutes les industries entre 2007 et 2008, bien qu'elles présentent des caractéristiques différentes. Par ailleurs, des industries comme la construction, les arts, spectacles et loisirs, ainsi que l'hébergement et les services de restauration ont vu décroître leur ratio prestations-contributions de façon importante au cours de la même période.

Selon une étude de RHDCC[89], les travailleurs âgés (ceux de 55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations régulières du régime d'assurance-emploi. Même si les travailleurs de 65 ans et plus cotisent davantage au régime qu'ils ne touchent de prestations, le montant de leurs cotisations ne représentent qu'environ 8 % de toutes les cotisations des travailleurs âgés. Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui regroupent la grande majorité des travailleurs âgés, compensent largement cette tendance en étant des bénéficiaires nets.

[89] RHDCC, *Paiements d'assurance-emploi et système de SRG, Direction de l'évaluation*, Ottawa, 2008.

Comme en 2007, les travailleurs âgés (1,20) et les hommes (1,18) étaient des bénéficiaires nets en 2008, d'après les ratios prestations-cotisations rajustés pour les prestations régulières de l'assurance-emploi.

Cependant, les cotisations au régime servent à payer tous les types de prestations d'assurance-emploi, et non seulement les prestations régulières. Quand les prestations spéciales sont aussi prises en compte, les effets de la redistribution de l'assurance-emploi ne sont plus les mêmes. Lorsque les ratios prestations-cotisations rajustés sont calculés à la fois pour les prestations régulières et les prestations spéciales, l'analyse révèle que, par rapport aux hommes (0,90), les femmes (1,14) ont reçu davantage en prestations régulières et spéciales que ce qu'elles ont versé en cotisations en 2008.

De même, les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (1,18) ont bénéficié relativement plus des prestations régulières et spéciales qu'ils n'ont contribué au régime, lorsqu'ils sont comparés à d'autres groupes d'âge. Le groupe des 25 à 44 ans représente habituellement environ 60 % des demandeurs de prestations spéciales, puisque ce groupe touche la grande majorité des prestations de maternité et parentales. À l'inverse, lorsque les prestations spéciales s'ajoutent aux prestations régulières, les travailleurs âgés (0,94) deviennent des cotisants nets au régime d'assurance-emploi.

6. Travail partagé

Le Travail partagé est un programme d'adaptation de l'assurance-emploi, qui vise à aider les employeurs et les travailleurs à éviter les mises à pied lorsque survient une baisse temporaire du niveau d'activité habituel de l'entreprise, qui échappe à la maîtrise de l'employeur. Le programme offre un soutien du revenu, qui prend la forme de prestations pour Travail partagé, aux travailleurs admissibles qui effectuent une semaine de travail temporairement réduite pendant que l'entreprise se redresse (c.-à-d. que leur employeur reprend le rythme normal de ses activités). L'objectif visé est de faire en sorte que les employés participants puissent revenir à des heures normales de travail lorsque l'accord de Travail partagé prend fin.

Le programme permet aux employeurs de conserver leur personnel qualifié, en les aidant à répartir cette réduction entre tous les employés d'une unité de travail plutôt que de licencier certains d'entre eux. Cette façon de faire permet ainsi aux employeurs de réduire au moins une partie des coûts liés à l'embauche et la formation de nouveaux employés lorsque le niveau d'activité de leur entreprise revient à la normale. Le programme aide aussi les employés à maintenir leurs compétences à jour et à conserver leur emploi, tout en leur offrant un complément salarial pour les jours où ils ne travaillent pas, grâce aux prestations pour le Travail partagé.

Habituellement, il est possible de conclure un accord de Travail partagé pour une durée minimale de six semaines et d'au plus 26 semaines, qui peut être prolongée de 12 semaines pour atteindre 38 semaines au total. Vu le niveau d'incertitude auquel faisaient face les employeurs et les travailleurs au cours de la dernière récession, le gouvernement fédéral – par le truchement du budget de 2009 et du Plan d'action économique du Canada – a apporté des modifications temporaires au programme de Travail partagé en vue d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs. Ces changements consistaient à prolonger la durée des accords, à assouplir les critères d'admissibilité pour les employeurs et à simplifier le processus de demande. Le budget de 2009 a prolongé de 14 semaines la durée maximale des accords de Travail partagé, pour la porter à 52 semaines pour les demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 3 avril 2010. Dans le contexte de l'incertitude économique qui régnait, le budget de 2010 a permis aux employeurs dont l'accord était en cours ou avait récemment pris fin, de le prolonger de 26 semaines de plus pour une durée maximale de 78 semaines. Les critères d'admissibilité plus souples ont aussi été maintenus pour les nouveaux accords de Travail partagé. Ces deux mesures temporaires continueront à être appliquées jusqu'au 2 avril 2011[90].

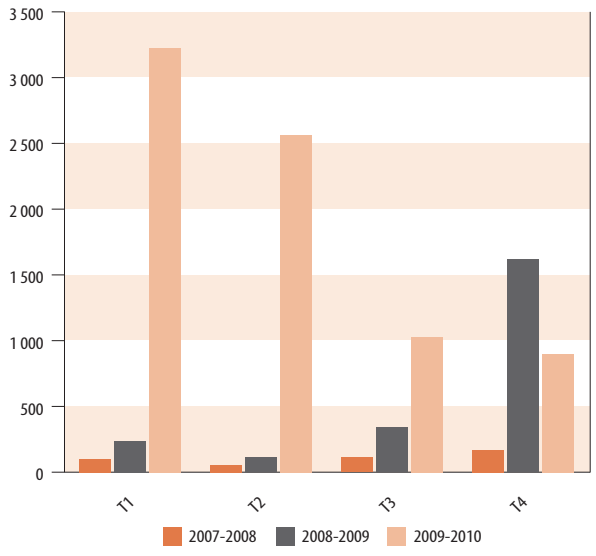
[90] Il convient de préciser que toutes les prolongations des accords, accordées en vertu des mesures temporaires, doivent prendre fin le 2 avril 2011 au plus tard.

Le nombre et la valeur des accords de Travail partagé conclus, le nombre et la durée des demandes de prestations dans le cadre du Travail partagé, ainsi que le montant des prestations versées ont augmenté considérablement en 2009-2010, éléments qui seront abordés dans les prochains paragraphes. Ces augmentations peuvent être reliées à la récente récession ainsi qu'aux modifications temporaires au programme de Travail partagé présentées dans le cadre du Plan d'action économique.

6.1 Accords de Travail partagé

En 2009-2010, 7 718 accords de Travail partagé ont été conclus, ce qui représente une hausse spectaculaire (+235 %) par rapport aux 2 305 accords dénombrés au cours de l'exercice précédent. Jusqu'à l'amorce de la récente récession, qui a débuté au cours du troisième trimestre de 2008-2009, le nombre d'accords conclus est demeuré relativement faible (consulter le graphique 18). Après avoir connu une forte hausse au dernier trimestre de 2008-2009, le nombre d'accords a grimpé vers un sommet durant le premier trimestre de 2009-2010 (3 225 accords), ce qui a entraîné des baisses importantes durant les deuxième (-20,5 %) et troisième (-59,9 %) trimestres de l'exercice. En dépit de cette dernière baisse, le nombre d'accords de Travail partagé qui ont été conclus au cours des trois premiers trimestres de 2009-2010, était largement supérieur aux niveaux observés au cours des deux exercices précédents.

Graphique 18
Nombre d'accords conclus, par trimestre



Sur l'ensemble des accords conclus en 2009-2010, 44,9 % provenaient de l'industrie de la fabrication. En comparaison, l'industrie qui affichait la deuxième proportion la plus élevée était celle des services professionnels, scientifiques et techniques (8,9 %). L'Ontario (47,0 %), le Québec (19,8 %), la Colombie-Britannique (17,0 %) et l'Alberta (11,2 %) comptaient pour 95,0 % des accords de Travail partagé qui ont été conclus en 2009-2010. Étant donné la forte concentration des industries de fabrication en Ontario, le recours accru au programme de Travail partagé dans cette province était à prévoir.

Les petites et moyennes entreprises sont toujours parmi les plus nombreuses à participer au programme de Travail partagé. En 2009-2010, plus des deux tiers des accords (70,1 %) ont été conclus avec des entreprises de moins de 50 employés, comparativement à 51,1 % en 2008-2009. Les entreprises comptant de 51 à 499 employés ont conclu 23,1 % des accords, alors que seulement 3,4 % ont été signés avec celles qui employaient au moins 500 personnes, comparativement à 7,1 % en 2008-2009[91].

6.2 Demandes de prestations pour le Travail partagé

Comme le montre le graphique 19, le recours au travail partagé s'accroît lorsque le taux de chômage augmente, et diminue en période de reprise économique. En 2009-2010, les travailleurs ont présenté 127 880 demandes de prestations pour le Travail partagé[92]. Ce nombre représente un nouveau sommet sans précédent, qui dépasse les

[91] Il faut préciser que, avant juin 2009, les entreprises n'étaient pas tenues d'inscrire quoi que ce soit dans la case « nombre total d'employés » sur le formulaire de demande pour le Travail partagé; ainsi, la proportion des entreprises qui restent (3,4 %) se classe dans la catégorie « inconnu ».

[92] Le nombre de demandes présentées ne correspond pas toujours au nombre total de participants inscrits dans l'accord de Travail partagé. Par exemple, les demandes présentées en 2008-2009 et qui étaient toujours actives en 2009-2010, n'ont pas été prises en compte.

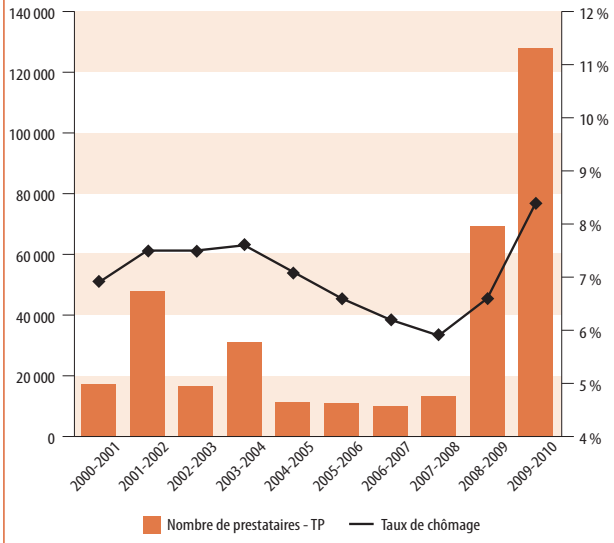
125 262 demandes enregistrées en 1990-1991. Le nombre de demandes était aussi beaucoup plus élevé en 2009-2010 que le nombre de demandes présentées au cours des deux exercices précédents, soit 69 380 nouvelles demandes en 2008-2009 et 13 450 en 2007-2008. Tout comme le nombre de nouvelles demandes, la somme des prestations versées pour le Travail partagé a considérablement augmenté au cours des dernières années, tant pour les nouvelles demandes que pour celles qui étaient déjà actives. Les prestations se sont chiffrées à 56,4 millions de dollars en 2008-2009, pour atteindre le montant record de 294,7 millions de dollars en 2009-2010. Ces paiements étaient beaucoup plus élevés que les versements effectués dans les années qui ont précédé la récente récession (14,5 millions de dollars en 2007-2008 et 8,7 millions de dollars en 2006-2007).

Même si le nombre total de nouvelles demandes pour le Travail partagé est demeuré élevé en 2009-2010, ces demandes n'étaient pas réparties de façon uniforme au cours de l'année. Le graphique 20 montre que le nombre de nouvelles demandes a culminé au quatrième trimestre de 2008-2009 ainsi qu'au premier trimestre de 2009-2010. Les demandes initiales établies ont progressivement diminué en nombre au cours des trois autres trimestres de 2009-2010, soit la période qui correspond aux trois premiers trimestres de la reprise. Le nombre de demandes de prestations pour le Travail partagé qui ont été présentées durant les deux derniers trimestres de 2009-2010, est néanmoins demeuré bien au-dessus du niveau des demandes enregistrées au cours des mêmes trimestres en 2007-2008 (leur nombre étant de 404 % plus élevé au troisième trimestre et de 106 % plus élevé au quatrième trimestre).

Parallèlement, le montant des prestations versées au titre du Travail partagé a considérablement augmenté au cours du dernier trimestre de 2008-2009 et des deux premiers trimestres de 2009-2010. Même si ces paiements ont commencé à diminuer durant les deux derniers trimestres de 2009-2010, ils sont tout de même demeurés élevés, non seulement par rapport aux versements effectués au cours des trimestres précédents, mais aussi par rapport au nombre de nouvelles demandes de prestations enregistrées. Cette situation s'explique par le fait que, même si le nombre de demandes de prestations pour le Travail partagé a diminué progressivement, la durée des périodes de prestations en vigueur était plus longue qu'au cours des années précédentes.

Graphique 19

Nombre de personnes ayant touché des prestations pour le Travail partagé



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

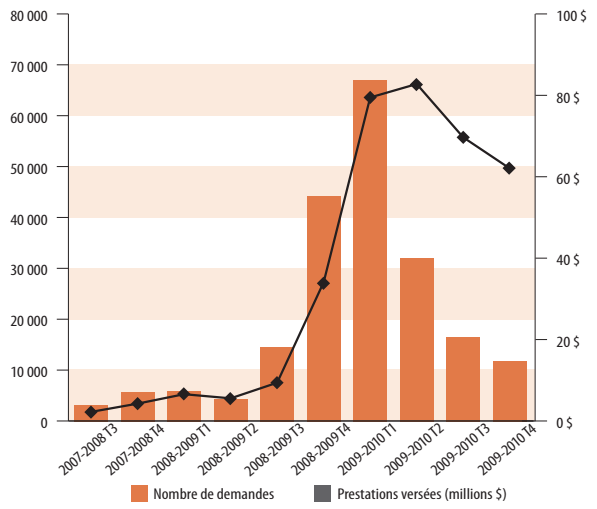
Versements au titre des prestations pour le Travail partagé et Plan d'action économique

Selon les données administratives et l'analyse de récessions antérieures, les changements apportés au programme de Travail partagé dans le Budget de 2009, par le biais du Plan d'action économique, expliqueraient près de 70 % des prestations versées au titre du programme de Travail partagé en 2009-2010, ce qui correspond à 206,3 millions de dollars en prestations supplémentaires.

6.3 Profil des prestataires du programme de Travail partagé

Depuis longtemps, le nombre de demandes de prestations pour le Travail partagé est directement associé aux fluctuations du niveau de production du secteur de la fabrication, puisque la majorité des demandes proviennent de cette industrie. Une évaluation du recours au programme[93] a révélé que, depuis 1990-1991, les prestataires du secteur de la fabrication ont toujours représenté les deux tiers de tous les bénéficiaires du programme. Cette proportion est demeurée élevée tout au long de la dernière récession, s'établissant à 81,3 % en 2008-2009 et à 73,8 % en 2009-2010. Il s'agit d'une légère baisse par rapport aux proportions des années précédentes, du fait que les conditions économiques difficiles ont incité d'autres industries à recourir davantage au programme de Travail partagé.

Graphique 20
Demandes et prestations pour le Travail partagé



Comme il est mentionné au chapitre 2, l'Ontario et le Québec comptaient de nouveau pour une forte proportion des demandes de prestations pour le Travail partagé en 2009-2010 (46,7 % et 26,2 % respectivement). La Colombie-Britannique a enregistré 10,2 % de l'ensemble de ces demandes, tandis qu'en Alberta, la proportion des demandes s'est accrue de manière significative, passant de 2,4 % en 2008-2009 à 9,7 % en 2009-2010. Ces quatre provinces regroupées comptaient pour 92,8 % de toutes les demandes de prestations pour le Travail partagé présentées en 2009-2010. Des 118 710 demandes qui provenaient de l'Ontario, du Québec, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, 52,9 % ont été présentées pendant le premier trimestre de 2009-2010 et 25,4 %, pendant le deuxième trimestre. En Ontario, 76,4 % des demandes de prestations pour le Travail partagé provenaient de l'industrie de la fabrication, alors que la proportion était de 80,7 % au Québec, de

Durée des prestations pour le Travail partagé et Plan d'action économique

La durée moyenne des périodes de prestations pour le Travail partagé s'est accrue considérablement en raison de la récession et des changements apportés au programme dans le cadre du Plan d'action économique. Les périodes de prestations établies en 2008-2009[94] ont duré 20,6 semaines, en moyenne, comparativement à 11,4 semaines et à 13,9 semaines pour les périodes établies en 2006-2007 et 2007-2008, respectivement. Une évaluation de l'utilisation du programme de Travail partagé[95] a révélé que, depuis 1990-1991, la durée moyenne des périodes de prestations avait augmenté de façon marquée pour les demandes établies en 2008-2009, comparativement aux années précédentes.

Selon les données administratives, 11 226 demandes établies en 2008-2009 (15,2 %) ont été prolongées au-delà de 38 semaines, de sorte que ces prestataires ont bénéficié de la prolongation des accords, tel que prévu dans le Plan d'action économique.

Ces mesures ont été appliquées seulement au cours du dernier trimestre de 2008-2009. Il demeure possible de prolonger les accords de Travail partagé jusqu'en avril 2011. En conséquence, puisqu'une analyse détaillée de la durée des prestations doit se fonder sur les périodes de prestations complètes, les résultats présentés dans ce rapport et dans celui à venir concernant les répercussions des mesures sur la durée des prestations pour le Travail partagé, ne sont que préliminaires. Des résultats plus concluants seront présentés dans le rapport de 2012.

[93] RHDCC, *Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2009-2010*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.
[94] Les périodes de prestations établies en 2008-2009 ont été examinées pour s'assurer que toutes les demandes analysées étaient complètes. Il convient de signaler que la plupart de ces périodes ont pris fin en 2009-2010.
[95] RHDCC, *Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2009-2010*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

57,9 % en Alberta et de 53,9 % en Colombie-Britannique pour cette industrie. En comparaison, les travailleurs du secteur de la fabrication ont présenté 14,7 % des demandes de prestations régulières en 2009-2010.

Conformément aux caractéristiques démographiques de l'industrie de la fabrication, plus de 70 % des prestataires du programme de Travail partagé dans une année donnée sont des hommes, et environ 80 % sont âgés de 25 à 54 ans. En 2009-2010, les hommes ont présenté 72,2 % des demandes de prestations pour le Travail partagé, et 79,1 % des participants étaient âgés de 25 à 54 ans. Ces constatations vont de pair avec le profil démographique des prestataires du programme de Travail partagé, qui a été établi dans une étude portant sur le recours au programme[96].

7. Initiative d'Aide à la transition de carrière

La récession de 2008 et 2009 a eu pour effet d'accélérer les changements structurels que subit l'économie. Les travailleurs les plus durement touchés étaient ceux qui appartenaient au groupe des 25 à 54 ans et qui avaient un lien solide avec le marché du travail. Ils représentaient près de 80 % de toutes les pertes d'emploi nettes enregistrées au cours de cette période. Certains travailleurs déplacés, en particulier ceux dotés de compétences spécialisées et non transférables, devront surmonter des défis de taille pour trouver un emploi de qualité semblable dans un contexte où la reprise s'affermit.

Dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, le gouvernement fédéral a lancé l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC), pour aider les travailleurs de longue date qui entreprennent une formation à temps plein de longue date afin de mettre leurs compétences à jour ou d'en acquérir de nouvelles. L'initiative encourage les travailleurs de longue date en chômage à suivre une formation dès le début de leur période de prestations, de façon à pouvoir saisir les occasions d'emploi lorsque le Canada sortira de la récession.

Cette initiative, qui est entrée en vigueur le 31 mai 2009, vise les travailleurs de longue date qui ont présenté une demande de prestations entre le 25 janvier 2009 et le 29 mai 2010. L'initiative de l'ATC a été mise en œuvre en partenariat avec les provinces et territoires et comporte deux volets :

- l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) accroît la durée du soutien du revenu relevant de la partie I de l'assurance-emploi, qui est offert aux travailleurs de longue date suivant une formation à long terme pendant au moins 20 semaines et au plus 104 semaines, y compris le délai de carence de deux semaines. Cette mesure de prolongation prévoit jusqu'à 12 semaines consécutives de prestations régulières de l'assurance-emploi lorsque la formation prend fin, afin d'aider les participants à trouver un nouvel emploi. Cette initiative est un projet pilote.
- l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation (IIIDF) permet aux prestataires admissibles qui investissent une partie ou la totalité de leur indemnité de départ dans une formation d'au moins 10 semaines, d'avoir accès plus rapidement aux prestations régulières au titre de la partie I de l'assurance-emploi. Les participants à l'IIIDF qui répondent aux critères d'admissibilité de l'IPAEEF peuvent bénéficier des deux mesures.

Il est présentement impossible de mener une évaluation approfondie des répercussions de l'ATC, puisque l'initiative accueillait toujours de nouveaux participants le 31 mars 2010. La formation des participants peut durer assez longtemps, et peut débuter à tout moment durant leur période de prestations ou lorsque celle-ci a pris fin. L'analyse qui suit est donc fondée sur des données préliminaires et sur les évaluations de l'initiative de l'ATC.

Le 31 mars 2010, 9 280 participants en tout s'étaient inscrits à l'ATC. De ce nombre, 3 060 personnes avaient entrepris une formation de longue durée, et le montant des prestations régulières supplémentaires qu'elles ont reçues au titre de l'assurance-emploi s'est chiffré à 11,8 millions de dollars en 2009-2010.

[96] RHDCC, *Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2009-2010,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

Chaque participant à une formation a touché 3 845 $ en prestations supplémentaires, en moyenne, dans le cadre de l'initiative. En 2009-2010, la plupart des participants inscrits à l'ATC recevaient toujours des prestations régulières en vertu de leur période d'admissibilité initiale. Cela signifie qu'ils toucheront les prestations supplémentaires que prévoit l'ATC lorsque leur période d'admissibilité aux prestations régulières initiale aura pris fin.

Selon les données administratives, 56,1 % des participants inscrits à l'ATC étaient des hommes, et 43,9 % étaient des femmes. La plupart de ces participants entraient dans la catégorie d'âge moyen; 62,2 % avaient de 25 à 44 ans et 29,4 % étaient âgés de 45 à 54 ans. Ils étaient presque tous de nouveaux prestataires (64,3 %) ou des prestataires occasionnels (33,0 %) car, pour être admissibles, les participants devaient être des travailleurs de longue date ayant eu un recours limité au régime d'assurance-emploi au cours des 10 années précédentes. L'Ontario et le Québec comptaient plus de 70 % des participants à l'ATC (36,5 % et 35,6 %, respectivement), suivis de la Colombie-Britannique et de l'Alberta (11,2 % et 4,4 %, respectivement). Seulement 4,7 % de tous ces participants ont bénéficié à la fois de l'IIIDF et de l'IPAEEF; 1,1 % d'entre eux n'ont profité que de l'IIIDF, alors que la grande majorité (94,2 %) n'a pris part qu'à l'IPAEEF.

Une étude d'évaluation de l'initiative de l'ATC[97] a révélé que les participants au projet étaient inscrits à une formation de 44 semaines, en moyenne, comparativement à 15 semaines dans le cas des autres prestataires dont la formation n'était pas offerte dans le cadre de l'ATC. Ceux qui n'ont participé qu'à l'IPAEEF ont suivi une formation de 44 semaines, en moyenne, comparativement à 36 semaines pour ceux qui n'étaient inscrits qu'à l'IIIDF, et à 45 semaines pour les personnes qui ont profité des deux mesures. Ces conclusions concordent avec l'objectif de l'initiative, qui était de favoriser la formation à long terme. L'évaluation a aussi permis d'établir que les participants à l'ATC ont attendu 17 semaines, en moyenne, avant de commencer leur formation, comparativement à 10 semaines pour les participants à d'autres initiatives de formation. Les périodes d'attente lus prolongées sont vraisemblablement liées aux calendriers des cours qui sont offerts moins souvent par les collèges communautaires dans le cas d'une formation à long terme. Toujours selon l'évaluation, les personnes en formation étaient plus susceptibles que les autres prestataires d'avoir travaillé pendant plus de 10 ans dans leurs emplois précédents, d'avoir œuvré dans l'industrie de la fabrication et d'avoir atteint un niveau de compétence correspondant aux emplois qui exigent un diplôme d'études secondaires ou un niveau d'études inférieur.

III. PROMOUVOIR L'ATTACHEMENT AU TRAVAIL

Le régime d'assurance emploi vise à offrir des prestations de revenu suffisantes tout en favorisant la participation à la vie active. Plusieurs composantes du régime encouragent l'activité sur le marché du travail; toutefois, l'analyse présentée dans cette section portera sur quatre éléments précis : le dénominateur, les dispositions relatives aux petites semaines et au travail pendant une période de prestations, ainsi que les projets pilotes de l'assurance-emploi (le travail pendant une période de prestations, les DEREMPA, la prolongation de l'assurance-emploi comme mesure incitative à la formation, et les 14 meilleures semaines de rémunération).

1. Dénominateur

Le taux de prestations hebdomadaires d'une personne est établi en divisant les gains accumulés pendant les 26 semaines qui précèdent sa demande par le nombre de semaines travaillées durant cette période. Afin d'inciter les prestataires à accumuler le plus d'heures possible, on a recours à un dénominateur minimal. Celui-ci correspond à deux semaines de plus que le nombre minimal de semaines de travail[98] requis pour avoir droit aux prestations. Il varie de 14 à 22 semaines, selon le taux de chômage régional. À titre d'exemple, si un prestataire vit dans une région où le taux de chômage est de 9,5 %, les gains accumulés sur une

[97] RHDCC, *Analyse préliminaire de l'Initiative d'aide à la transition de carrière (IATC)*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.
[98] Le nombre d'heures requis en vertu de la NVA est converti en semaines de 35 heures.

période de 26 semaines seront divisés par la plus longue des périodes suivantes : 18 semaines ou le nombre de semaines pendant lesquelles le prestataire a touché une rémunération. Le dénominateur encourage donc les travailleurs à demeurer occupés plus longtemps, car les prestataires sont fortement incités à travailler pendant un plus grand nombre de semaines avant de demander des prestations d'assurance-emploi, pour éviter que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites.

Tableau 8
Prestataires touchés par le dénominateur dans les régions non visées par le projet pilote en 2009-2010

	Prestataires touchés par le dénominateur (%)	Demandes de prestations régulières (%)
Sexe		
Hommes	59,6 %	60,3 %
Femmes	40,4 %	39,7 %
Âge		
Moins de 25 ans	12,7 %	11,9 %
25 à 44 ans	45,2 %	47,8 %
45 à 54 ans	23,1 %	24,3 %
55 ans et plus	19,1 %	16,0 %
Recours antérieur à l'assurance-emploi		
Nouveaux demandeurs	25,1 %	46,4 %
Prestataires occasionnels	47,6 %	31,7 %
Prestataires fréquents	27,3 %	21,8 %

Étant donné que le calcul du taux hebdomadaire de prestations pour les personnes qui habitent dans une région visée par le projet pilote des 14 meilleures semaines de rémunération est effectué d'après des paramètres différents, le dénominateur n'a une incidence que sur les prestataires des régions non visées par le projet pilote[99]. Dans ces régions, la réduction des prestations découlant de l'application du dénominateur n'a touché que 24 920 prestataires ou 2,3 % des demandes de prestations régulières en 2009-2010, une proportion identique à celle de 2008-2009. Si ce projet pilote n'avait pas été mis en place, le dénominateur aurait eu une incidence sur 4,9 % des demandes de prestations régulières dans les régions visées par le projet pilote.

En 2009-2010, les prestataires affectés par le dénominateur ont touché des prestations régulières hebdomadaires moyennes moins élevées (294 $) que celles qui ont été versées aux prestataires qui n'étaient pas touchés par cette mesure (368 $). Le tableau 8 montre que, dans les régions non visées par le projet pilote, le dénominateur était plus susceptible d'avoir une incidence sur les travailleurs âgés (55 ans et plus), les prestataires fréquents et, plus particulièrement, sur les prestataires occasionnels dans les régions non visées par rapport aux autres groupes en 2009-2010, pour ce qui est de leur part des prestations régulières.

2. Disposition relative aux petites semaines

Tel que mentionné précédemment, les prestations d'assurance-emploi sont calculées à l'aide des gains réalisés dans les 26 semaines qui précèdent la présentation d'une demande. Pendant cette période, les semaines où le revenu est relativement faible peuvent réduire le montant des prestations que touchent les prestataires. La disposition relative aux petites semaines vise à encourager les personnes à accepter tout travail disponible, en excluant du calcul du taux de prestations les semaines pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 $, à condition que le nombre de semaines de travail soit supérieur au dénominateur minimal.

La disposition relative aux petites semaines a été mise à l'essai dans 31 régions économiques dans le cadre de projets pilotes. Le premier projet s'est déroulé de 1997 à 1998, et le second, de 1998 à 2001. Selon une étude d'évaluation réalisée en 2001 ayant porté sur le deuxième projet pilote[100], celui-ci a eu pour effet d'accroître le nombre total de semaines de travail effectué par les hommes et les femmes dans les 26 semaines qui ont précédé leur cessation d'emploi, d'environ 2,1 semaines et 2,4 semaines, respectivement. L'étude a aussi révélé

[99] Le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération est présentement en cours dans 25 des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. Le dénominateur est appliqué dans les 33 autres régions économiques.
[100] RHDCC, *Évaluation du projet pilote de l'AE relatif aux semaines réduites*, 1998-2001, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2001.

que, de novembre 1998 (mois où le projet pilote relatif aux petites semaines a été lancé) à août 2000, le revenu total (revenu d'emploi supplémentaire et prestations d'assurance-emploi) d'une participante moyenne avait augmenté de 658 $ grâce au projet, et celui d'un homme moyen, de 820 $. À la lumière de ces résultats positifs, la disposition relative aux petites semaines est devenue partie intégrante du régime d'assurance-emploi en novembre 2001.

En novembre 2005, le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération, qui sera décrit plus loin dans cette section, a remplacé dans plusieurs régions à fort taux de chômage la disposition relative aux petites semaines, qui ne s'appliquait donc plus dans ces régions. Par conséquent, l'analyse qui suit est fondée sur les régions de l'assurance-emploi où le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération n'était pas en cours[101].

En 2009-2010, la disposition relative aux petites semaines a eu un effet sur 253 791 demandes, une augmentation de 13,0 % par rapport à l'année précédente. La proportion de demandes visées par cette disposition par rapport à l'ensemble des demandes est passée de 15,5 % en 2008-2009 à 17,4 % en 2009-2010[102]. En 2009-2010, les prestataires visés ont donc reçu 16 $ de plus par semaine, en moyenne, par rapport au montant qu'ils auraient touché en l'absence de la disposition. Sans la disposition relative aux petites semaines, leur taux moyen de prestations hebdomadaires aurait été de 252 $ au lieu de 268 $.

Comme il a été mentionné dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* précédents, ce sont les jeunes, les femmes et les prestataires non fréquents qui bénéficient le plus de la disposition relative aux petites semaines. En 2009-2010, 26,4 % de jeunes prestataires, mais seulement 18,6 % des travailleurs âgés, en ont bénéficié. La proportion de femmes qui en ont bénéficié représentait près du double de celle des hommes (22,9 % c. 12,8 %). En 2009-2010, la disposition a été plus profitable aux prestataires occasionnels et aux nouveaux prestataires qu'aux prestataires fréquents : 19,3 % des prestataires occasionnels et 17,4 % des nouveaux demandeurs ont touché des prestations hebdomadaires plus élevées grâce à de cette disposition, par rapport à seulement 14,3 % dans le cas des prestataires fréquents.

De façon générale, la disposition relative aux petites semaines a renforcé les liens des travailleurs en chômage avec le marché du travail, en les incitant à accepter des emplois à temps partiel ou temporaires. Non seulement les travailleurs étaient-ils encouragés à travailler davantage, mais leurs prestations hebdomadaires étaient aussi plus élevées que le montant qu'ils auraient reçu en l'absence de la disposition relative aux petites semaines.

3. Travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations[103] vise à stimuler l'attachement au travail en permettant aux prestataires d'accepter le travail disponible sans qu'ils ne soient pénalisés. En vertu de cette disposition, les prestataires peuvent gagner 25 % de leurs 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 ce seuil sont déduits intégralement du montant des prestations hebdomadaires. Si les prestations hebdomadaires sont réduites à zéro, le prestataire peut reporter cette semaine de prestations à un autre moment au cours de la même période d'admissibilité.

Un projet pilote, qui s'est déroulé du 11 décembre 2005 au 6 décembre 2008, a été mis à l'essai dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi. Comme on le verra dans la sous-section suivante portant sur les projets pilotes, il visait à évaluer si le fait de gagner 75 $ ou 40 % du montant des prestations hebdomadaires sans réduction, plutôt que 25 % de ce montant ou 50 $, selon le montant

[101] Le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération a été lancé en octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi, et s'est poursuivi jusqu'en octobre 2008. Il a été prolongé à partir d'octobre 2008 jusqu'en juin 2011 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi.

[102] Le 25 octobre 2008, le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération s'appliquait à un nouveau groupe de régions économiques. Il convient de signaler que ce changement peut avoir eu une incidence sur le nombre et la proportion de prestataires visés par la disposition relative aux petites semaines.

[103] La disposision s'applique aux prestations régulières, parentales et de soignant.

le plus élevé, inciterait les prestataires à accepter tout travail disponible pendant leur période de prestations. Le 7 décembre 2008, ce projet pilote a été remis en vigueur pour une période de deux ans et étendu à toutes les régions du Canada. Le 12 octobre 2010, il a été prolongé jusqu'au 6 août 2011 afin que la mise à l'essai se poursuive en période de reprise économique.

Les données administratives de l'assurance-emploi ont révélé que 910 410 prestataires réguliers, qui ont déposé une demande de prestations en 2008-2009,[104] ont travaillé pendant qu'ils touchaient des prestations. Il s'agit d'une hausse de 27,9 % par rapport à l'exercice précédent. Sur l'ensemble des demandes de prestations régulières présentées en 2008-2009, 54,6 % d'entre elles provenaient de personnes ayant travaillé pendant qu'elles touchaient des prestations. Cette proportion n'a pas beaucoup changé par rapport à l'exercice précédent (54,1 %), ce qui témoigne du fait que la probabilité de trouver du travail pendant une période de prestations est relativement élevée.

Étant donné que le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a été étendu à l'ensemble du pays, le 7 décembre 2008, il est impossible d'en comparer les répercussions avec les effets de la disposition législative appliquée en 2008-2009. Sur l'ensemble des prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations et déposé une demande de prestations en 2008-2009, 94,1 % ont été touchés par le seuil établi dans le cadre du projet, alors que le seuil fixé par la disposition relative au travail pendant une période de prestations a eu une incidence sur seulement 5,9 % des prestataires avant que le projet pilote ne soit étendu à l'échelle nationale. Comme il est toujours en vigueur partout au pays, les régions visées par ce projet et celles qui ne le sont pas ne feront pas l'objet d'une analyse distincte dans les futurs *Rapports de contrôle et d'évaluation*, contrairement à ceux d'années précédentes.

Comme c'était le cas au cours des dernières années, les prestataires fréquents étaient plus susceptibles que les autres prestataires de travailler pendant leur période de prestations. Ils représentaient 30,8 % des demandes de prestations régulières qui ont été établies en 2008-2009 et 36,4 % des prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations. Cet écart de proportion concorde avec celui observé au fil du temps, tant dans les régions où le projet pilote était en place que dans les régions non visées. Les résultats témoignent du fait que, au cours d'une année, plusieurs prestataires fréquents alternent des périodes de travail intermittent avec des périodes pendant lesquelles ils touchent des prestations d'assurance-emploi. Ce régime de travail peut leur permettre d'accumuler suffisamment d'heures au cours de leur période de prestations de 52 semaines afin de pouvoir se qualifier pour une autre période de prestations ultérieurement. Malgré le fait que les prestataires fréquents représentent une proportion importante des prestataires réguliers, et notamment de ceux qui travaillent pendant une période de prestations, leurs proportions ont diminué de 6,0 et de 6,9 points de pourcentage, respectivement, comparativement aux années précédentes. Ces baisses s'expliquent principalement par le fait qu'un nombre démesuré de nouveaux demandeurs se sont joints à ceux qui ont présenté une demande de prestations régulières et qui ont travaillé pendant leur période de prestations en raison de la dernière récession.

Les prestataires qui en sont à leur première demande sont toujours sous-représentés parmi ceux qui travaillent pendant leur période de prestations. Ils comptaient pour 38,4 % des prestataires dont la demande de prestations régulières complétée avait été établie en 2008-2009, et pour 32,8 % des prestataires réguliers qui avaient travaillé pendant leur période de prestations. Malgré cette sous-représentation, et comme il est mentionné précédemment, les proportions de nouveaux demandeurs de prestations régulières et de nouveaux prestataires réguliers qui ont travaillé pendant leur période de prestations, se sont considérablement accrues (+6,2 et +6,5 points de pourcentage, respectivement) par suite des effets de la récession.

Chez les prestataires d'assurance-emploi qui ont présenté une demande en 2008-2009, 60,0 % des semaines travaillées pendant une période de prestations ont eu pour effet de réduire les

[104] Les données et l'analyse de la disposition relative au travail pendant une période de prestations se rapportent aux demandes de prestations établies en 2008-2009 pour s'assurer que toutes les périodes étaient complètes. Il convient de signaler que la plupart de ces périodes ont pris fin en 2009-2010.

prestations régulières à zéro, ce qui a permis à ces prestataires de reporter ces semaines à plus tard. Des résultats semblables ont été observés pour les prestataires qui avaient présenté une demande en 2006-2007. Dans ces cas-là, toutefois, la proportion de semaines reportées était légèrement plus élevée dans les régions non visées par le projet pilote que dans celles où il était en cours. L'ensemble de ces constatations donne à penser que non seulement les gens sont en mesure de trouver du travail pendant une période de prestations (plus de la moitié des prestataires réguliers l'ont fait), mais que le revenu gagné sera sans doute suffisamment élevé pour donner lieu au report des semaines de prestations régulières (environ 60 % des semaines travaillées ayant réduit les prestations à zéro).

L'application de la disposition relative au travail pendant une période de prestations variait selon le recours antérieur du prestataire au régime. Dans le cas des prestataires qui en étaient à leur première demande et dont la période de prestations a débuté en 2008-2009, seulement 46,8 % de leurs semaines de travail ont donné lieu au report des semaines en question. Pour les prestataires fréquents, en revanche, 70,6 % de leurs semaines de travail ont fait l'objet d'un report, tandis que pour les travailleurs occasionnels, la proportion se situait entre celles des deux autres catégories, à 58,4 %.

Les nouveaux demandeurs d'assurance-emploi étaient plus enclins que les autres prestataires à accepter du travail qui réduirait en partie leurs prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi. Dans le cas des demandes établies 2008-2009, 38,7 % des semaines de travail effectuées par de nouveaux demandeurs ont entraîné une réduction partielle de leurs prestations, comparativement à 16,7 % seulement dans le cas des prestataires fréquents. L'écart s'explique peut-être par le fait que les prestataires fréquents et occasionnels comprennent mieux le fonctionnement du régime que ceux qui présentent une première demande.

Les personnes qui ont travaillé pendant qu'elles touchaient des prestations l'ont fait pendant 12,6 semaines, en moyenne, ce qui représente une semaine entière de plus que la moyenne enregistrée pour les périodes de prestations établies en 2006-2007 et en 2007-2008. Les prestataires fréquents comptaient un plus grand nombre de semaines de travail (14,1 semaines) pendant leur période de prestations que les nouveaux demandeurs (11,2 semaines), en moyenne. Le nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations s'est accru pour tous les prestataires, qu'ils soient nouveaux, occasionnels ou fréquents. Cette hausse globale du nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations peut être attribuable aux effets de la récession sur la durée des prestations régulières et aux semaines de prestations régulières supplémentaires qui sont offertes en vertu du Plan d'action économique. Tel que mentionné précédemment dans la section portant sur le caractère adéquat des prestations, les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2008-2009 ont utilisé 21,9 semaines de prestations, en moyenne, comparativement à 18,7 semaines dans le cas des personnes qui avaient déposé une demande de prestations l'année précédente.

4. Projets pilotes

Quatre projets pilotes étaient en cours en 2009-2010. Les projets pilotes permettent au gouvernement de mettre à l'essai de nouvelles approches pour aider les chômeurs et d'en évaluer les répercussions sur le marché du travail, avant que des changements permanents ne soient envisagés. Les projets pilotes de l'assurance-emploi fournissent des renseignements précieux sur les effets qu'ont les changements apportés au régime sur les marchés du travail où l'assurance-emploi joue un rôle particulièrement important. Pris globalement, les quatre projets pilotes ont permis d'améliorer l'accès aux prestations et d'en accroître le montant, tout en favorisant l'activité sur le marché du travail.

Étant donné que les quatre projets pilotes étaient toujours en cours le 31 mars 2010, leurs résultats n'ont pu faire l'objet d'une évaluation complète dans le présent rapport. Il est néanmoins possible de présenter une analyse partielle de leur rendement en se fondant sur les données administratives préliminaires et sur les études d'évaluation déjà existantes.

Au cours de l'exercice 2009-2010, les projets pilotes décrits ci-dessous étaient en cours dans les 58 régions économiques de l'assurance-emploi : Le travail pendant une période de prestations et l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation.

4.1 Projet relatif au travail pendant une période de prestations

Le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations a été mis en place en vue de déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner 75 $ ou 40 %, selon le montant le plus élevé du montant de leurs prestations hebdomadaires sans qu'elles ne soient réduites, plutôt que 25 % de ce montant ou 50 $, selon le montant le plus élevé, les inciterait à accepter tout travail disponible pendant leur période de prestations d'assurance-emploi. Ce projet s'est déroulé du 11 décembre 2005 au 6 décembre 2008. Il a été remis en vigueur et étendu aux 58 régions de l'assurance-emploi du 7 décembre 2008 au 6 août 2011, alors qu'il avait été lancé dans 23 régions à taux de chômage élevé.

Une évaluation du profil des bénéficiaires du projet pilote[105] a révélé que les femmes, les parents seuls, les travailleurs à temps partiel et temporaires, ainsi que les travailleurs non spécialisés et ceux mis à pied dans le secteur de la fabrication et le secteur public, sont les personnes pour lesquelles le projet relatif au travail pendant une période de prestations avait eu les effets les plus importants. L'évaluation avait aussi permis de constater que, avant qu'il ne soit étendu aux 58 régions, le travail pendant une période de prestations était plus fréquent dans les régions où le projet était en cours que dans les régions non visées par le projet. Ces constatations concordent avec les conclusions présentées dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* antérieurs. La sous-section intitulée Disposition relative au travail pendant une période de prestations, figurant dans cette section, fournit une analyse plus détaillée de ce projet pilote.

4.2 Projet pilote relatif à l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF)

L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) est partie intégrante de la mesure temporaire d'Aide à la transition de carrière (ATC), mise en place dans le cadre du Plan d'action économique du Canada. La sous-section 7 de la section II de ce chapitre renferme une analyse détaillée de la mesure ATC et de ses composantes, y compris l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF).

Au cours de l'exercice 2009-2010, les projets pilotes décrits ci-dessous étaient en cours dans 25 régions à taux de chômage élevé[106], soit le projet pilote relatif aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) et celui relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération.

4.3 Projet pilote relatif aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)

Le projet pilote relatif aux DEREMPA est conçu pour aider les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes qui effectuent un retour après une absence prolongée. Il vise à déterminer si le fait de leur donner accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi après 840 heures de travail plutôt que 910 heures, et de les informer des programmes de formation axés sur l'emploi, leur permettrait d'améliorer leur employabilité et les aiderait à réduire leur dépendance envers les prestations d'assurance-emploi. Le projet pilote a débuté le 11 décembre 2005 et devait se poursuivre jusqu'au 7 décembre 2008. Toutefois, pour permettre de mieux en évaluer les effets, il a été prolongé jusqu'au 4 décembre 2010[107].

En 2009-2010, 7 580 prestataires ont bénéficié du projet relatif aux DEREMPA. Selon les données administratives, les jeunes et ceux qui en étaient à leur première demande sont les personnes

[105] Costa Kapsalis, *Profiles of Beneficiaries of Three Employment Insurance Pilots: Update Study*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.
[106] Les projets pilotes ont initialement été lancés dans des régions où le taux de chômage était d'au moins 10 % avant leur mise en œuvre. Lorsqu'ils ont été renouvelés, en 2008, ils englobaient des régions où le taux de chômage atteignait au moins 8 % avant le renouvellement.
[107] Tel que prévu, le projet pilote relatif aux DEREMPA a pris fin le 4 décembre 2010.

qui en ont bénéficié le plus. Sur l'ensemble des bénéficiaires du projet, 32,6 % avaient moins de 25 ans et représentaient seulement 11,3 % de tous les prestataires réguliers dans les régions visées par le projet. De même, les nouveaux demandeurs comptaient pour 74,3 % des bénéficiaires du projet, mais seulement pour 22,7 % des prestataires réguliers dans les régions où le projet était en cours.

Une étude d'évaluation ayant porté sur le profil des bénéficiaires du projet pilote[108] a révélé que les jeunes, les personnes dont le revenu familial était modeste et celles dont le dernier emploi était temporaire étaient plus susceptibles que les autres personnes d'avoir accès aux prestations d'assurance-emploi en atteignant le seuil établi à 840 heures. Toujours selon l'évaluation, environ 2,7 % des prestataires réguliers dans les régions visées par le projet, c'est-à-dire les DEREMPA ayant accumulé de 840 à 909 heures, ont tiré profit du projet pilote.

Une autre étude d'évaluation ayant porté sur les répercussions du projet pilote relatif aux DEREMPA[109], a montré des signes évidents d'un changement de comportement sur le marché du travail de la part des DEREMPA par suite du projet pilote. Après sa mise en application, on a observé une hausse de la proportion de DEREMPA qui avaient droit aux prestations régulières en ayant accumulé de 840 à 909 heures, alors que ceux qui étaient admissibles avec un cumul de 910 à 949 heures assurables ont diminué en nombre. Ces constatations donnent à penser que les employés dans les régions visées par le projet relatif aux DEREMPA peuvent faire preuve de souplesse pour adapter leur régime de travail. Une étude d'évaluation sommative du projet relatif aux DEREMPA[110] a révélé que, même si un plus grand nombre de DEREMPA ont eu accès aux prestations régulières grâce au projet, celui-ci n'a pas eu pour effet d'accroître leur participation aux activités de formation offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

4.4 Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération

Le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération cherche à évaluer si un niveau de prestations prenant mieux en compte les revenus de travail rémunérés, typiques d'un emploi à temps plein, de certains régimes de travail sporadiques encourage les prestataires à accepter tout travail disponible. Plus précisément, le taux hebdomadaire de prestations est établi en fonction des 14 semaines pendant lesquelles les gains assurables sont les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (52 semaines). Le projet pilote, qui a été mis en application le 30 octobre 2005, devait prendre fin le 25 octobre 2008, mais il a été remis en vigueur et prolongé jusqu'au 25 juin 2011.

Selon les données administratives, 397 756 prestataires ont bénéficié du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération en 2009-2010[111], une augmentation de 4,4 % par rapport à l'exercice précédent. Les bénéficiaires de ce projet représentaient 56,3 % de tous les prestataires dans les régions pilotes, une augmentation par rapport à 53,7 % en 2008-2009. En 2009-2010, les femmes étaient les plus susceptibles de tirer profit du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération, ce qui a été le cas pour 74,0 % d'entre elles dans les régions visées par le projet, comparativement à 45,1 % chez les hommes. Parallèlement, les jeunes des régions pilotes étaient plus susceptibles de tirer profit du projet pilote; 73,9 % de ceux de moins de 25 ans ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées, comparativement à 54,0 % chez les 25 à 54 ans, et à 54,0 % chez les prestataires âgés de 55 ans et

[108] Costa Kapsalis, *Profiles of Beneficiaries of Three Employment Insurance Pilots: Update Study*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

[109] RHDCC, *Rapport d'évaluation sur les répercussions du pilote d'assurance-emploi sur l'accès accru aux prestations par les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active*, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

[110] Carole Vincent, *Évaluation du projet pilote concernant les DEREMPA : Sommaire des résultats pour le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi de 2009*, Société de recherche sociale et appliquée, Ottawa, 2009.

[111] Les effets éventuels de la disposition relative aux petites semaines n'ont pas été pris en compte lors de l'analyse du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération.

plus. Ceux qui en étaient à leur première demande (61,6 %) et les prestataires occasionnels (63,1 %) étaient aussi plus avantagés par le projet pilote que les prestataires fréquents (48,6 %).

En 2009-2010, les prestataires touchés auraient reçu 284 $ environ en prestations hebdomadaires moyennes au lieu de 325 $ si le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération n'avait pas été en place. Cela indique que, de façon générale, les personnes qui ont bénéficié de ce projet ont reçu 41 $ de plus en prestations hebdomadaires moyennes par rapport au montant qu'elles auraient touché avant l'application du projet pilote et de la disposition relative aux petites semaines.

Selon une étude d'évaluation sur le profil des bénéficiaires du projet pilote[112], les femmes, les jeunes, les personnes à revenu familial modeste, les travailleurs du secteur des services et les prestataires non saisonniers étaient plus susceptibles de tirer profit du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération. De plus, l'évaluation démontre que de décembre 2005 à avril 2009, environ 62 % des prestataires dans les régions pilotes ont reçu des prestations plus élevées grâce à du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération. Les données administratives de l'assurance-emploi et les études d'évaluation vont dans le même sens pour ce qui est du profil des prestataires réguliers à qui le projet a profité.

IV. ÉVALUATION DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

L'objectif des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) offertes au titre de la partie II, est d'aider les personnes à obtenir et à conserver un emploi. Les PEMS doivent faire l'objet d'une évaluation en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) bilatérales. Au moment où les évaluations analysées dans cette partie ont été réalisées, les ententes prévoyaient une démarche en deux étapes, soit une évaluation formative et une évaluation sommative. Les évaluations formatives permettent d'examiner les questions liées à la conception, à l'exécution et à la mise en œuvre des programmes, tandis que les évaluations sommatives sont menées afin d'en évaluer les incidences nettes et de déterminer dans quelle mesure les programmes atteignent leurs objectifs, demeurent pertinents par rapport aux priorités du gouvernement et sont rentables. Étant donné que les évaluations du rapport coût-efficacité ont été réalisées à l'aide de différentes approches méthodologiques, il était impossible d'en résumer les conclusions; toutefois, les résultats au chapitre de la rentabilité sont disponibles dans les rapports finaux des évaluations sommatives. Ces rapports sont affichés sur le site Web de RHDCC à l'adresse suivante : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/index_2.shtml**.

1. État des évaluations

Des évaluations formatives ont été réalisées pour toutes les administrations entre 1999 et 2002. Le cycle des évaluations sommatives arrive à son terme et les résultats sont disponibles pour 12 administrations[113] : La Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, l'Ontario[114], le Québec, le Nunavut, Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Yukon, ainsi que les Territoires du Nord-Ouest.

[112] Costa Kapsalis, *Profiles of Beneficiaries of Three Employment Insurance Pilots: Update Study*, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2010.

[113] Une évaluation sommative est en cours au Manitoba, et les résultats préliminaires sont attendus au printemps 2011.

[114] L'Ontario a signé une EDMT de transfert pour l'exécution des PEMS, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2007. Les résultats de l'évaluation sommative pour l'Ontario, qui sont présentés dans ce sommaire, se rapportent aux PEMS qui ont été offertes par le gouvernement fédéral.

RHDCC planifie une nouvelle ronde d'évaluations des PEMS offertes en vertu des EDMT, afin de prendre appui sur les connaissances acquises et sur les leçons retenues à ce jour en ce qui a trait à l'efficacité des interventions. Les évaluations seront menées conformément aux dispositions des nouvelles ententes bilatérales, qui requièrent des évaluations périodiques des incidences et de l'efficacité des PEMS. L'approche de ces nouvelles évaluations sera mise au point en consultation avec les partenaires qui interviennent sur le plan de la conception, de l'exécution et de l'évaluation des PEMS dans les provinces et territoires.

2. Conception de l'évaluation sommative

L'essentiel de la méthodologie employée pour les besoins de l'évaluation sommative consiste à comparer les expériences des participants avant et après les programmes avec celles de personnes affichant un profil semblable mais qui n'ont participé à aucun programme, afin d'en mesurer les incidences nettes (résultats attribuables aux programmes)[115]. En mesurant les incidences nettes, les évaluations tiennent compte des dates de début et de fin de la participation aux programmes[116] et rendent compte des résultats selon la principale PEMS, ou un programme semblable, à laquelle les participants ont eu recours.

Les évaluations sommatives ont été réalisées au cours de différentes années, et les répercussions sur les clients ont été mesurées par rapport aux différentes périodes de référence. Les périodes de référence ayant servi à évaluer les incidences nettes sur les participants se situaient entre 1998 et 2004 pour l'ensemble des évaluations qui ont été achevées[117].

3. Conclusions, selon le type d'intervention

Les paragraphes qui suivent rendent compte des conclusions relatives aux incidences nettes relevées dans 11 des 12 évaluations sommatives menées à terme : la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, l'Ontario, le Québec, Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Yukon, ainsi que les Territoires du Nord-Ouest. Les résultats du Nunavut ne sont pas présentés dans cette analyse, car les incidences nettes n'ont pu être mesurées en raison de contraintes méthodologiques.

Les résultats sont présentés en fonction de trois indicateurs de résultat selon le type d'intervention : l'emploi (heures de travail par année et nombre de semaines de travail à temps plein par année)[118]; la rémunération annuelle et le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi touchées dans une année[119]. Les résultats sont aussi présentés selon le type de PEMS et la situation du prestataire (actif ou ancien). Les prestataires actifs sont des personnes dont la demande était active au moment de l'intervention, tandis que les anciens prestataires sont des personnes dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin dans les trois ans qui ont précédé l'intervention, ou qui avaient commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq années précédentes. Le résumé qui suit donne un aperçu de la proportion de la population active représentée par les administrations où les incidences ont été évaluées. Il convient de préciser que les pourcentages ne correspondent pas à la proportion de l'ensemble de la population active du Canada, mais qu'ils représentent plutôt la proportion de la population

[115] Certaines administrations ont fait appel à un groupe de référence lorsqu'il était impossible de constituer un groupe témoin convenable.

[116] Une unité d'analyse reposant sur les données administratives, appelée équivalent de plan d'action (EPA), est utilisée dans le cadre des évaluations sommatives. Dans toutes les administrations, sauf au Québec, il s'agit d'une intervention ou d'une série d'interventions réalisées à moins de six mois d'intervalle. Au Québec, l'intervention unique ou la série d'interventions doit avoir été réalisée à moins de quatre mois d'intervalle.

[117] L'analyse des incidences nettes a été effectuée pour les participants qui ont complété un EPA pendant la période de référence. Pour chaque évaluation, la période de référence devait remonter assez loin de façon à permettre de recueillir suffisamment de données pour effectuer une analyse postérieure aux programmes. De façon générale, il s'agit d'un intervalle de trois ans après la fin de la période de référence. Certaines évaluations portaient sur une période de référence d'un an, tandis que d'autres étaient fondées sur une période d'au moins deux ans afin de pouvoir tenir compte du plus petit nombre de participants.

[118] Le nombre de semaines de travail à temps plein par année est dérivé des résultats relatifs au nombre d'heures de travail par année. L'estimation est fondée sur une semaine de travail normale de 40 heures. Les résultats ont été arrondis.

[119] Dans certaines administrations, les incidences du recours à l'assurance-emploi ont été évaluées en fonction de la proportion de temps au cours de laquelle il y a eu recours à l'assurance-emploi. Dans ces cas, le nombre de semaines de prestations utilisées a été établi en se fondant sur une moyenne de 15 semaines pour le groupe témoin. De même, l'évaluation menée dans d'autres administrations n'a pris en compte que les incidences sur les prestations d'assurance-emploi, auquel cas le nombre de semaines a été calculé en se servant d'une moyenne de 250 $ par semaine.

active pour laquelle un résultat en particulier a été examiné dans le cadre des évaluations.

Dans l'ensemble, les 11 évaluations qui ont permis d'évaluer les incidences nettes ont couvert 96 % de la population active canadienne dans son ensemble[120]. Toutefois, la proportion de la population active canadienne visée par chaque évaluation varie selon le type de résultat et d'intervention. Un certain nombre de résultats et d'interventions n'ont pas fait l'objet d'un examen dans toutes les évaluations, surtout en raison des contraintes liées à la taille des échantillons. De façon plus précise, les évaluations du Développement des compétences (DC), des Subventions salariales ciblées (SSC) et de l'Aide au travail indépendant (ATI) ont visé de 87 % à 96 % de la population active, tandis la proportion se situait entre 65 % à 68 % dans le cas des Partenariats pour la création d'emplois (PCE). Cette proportion plus faible est principalement attribuable au fait que certaines administrations n'offrent pas de programmes rattachés à cette prestation d'emploi.

Le chapitre 3 du présent rapport fournit plus de détails quant aux objectifs, au but visé, aux dépenses et aux clients pour chaque PEMS.

3.1 Développement des compétences (DC)

3.1.1 Emploi (heures/année; semaines/année dans un emploi à temps plein)

Six évaluations ont porté sur l'incidence du DC sur les heures de travail des prestataires actifs. On a observé une hausse du nombre d'heures de travail dans une administration (+211 heures ou environ cinq semaines supplémentaires), ce qui représentait 15 % de la population active couverte par les évaluations. Les résultats étaient non statistiquement significatifs dans cinq administrations, ce qui correspondait à 85 % de la population active visée par les évaluations.

Six évaluations ont porté sur l'incidence du DC sur les heures de travail des anciens prestataires. Le nombre d'heures de travail a augmenté dans deux administrations (+117 heures ou environ trois semaines supplémentaires, et +342 heures ou environ neuf semaines de plus), représentant 38 % de la population active visée par les évaluations. Cependant, les résultats étaient non significatifs dans trois administrations, ce qui correspondait à 47 % de la population active visée par les évaluations. Une diminution (-235 heures ou environ six semaines de moins) a été observée dans une administration, représentant 15 % de la population active couverte par les évaluations.

3.1.2 Rémunération (gains annuels)

Dix évaluations ont porté sur l'incidence du DC sur la rémunération des prestataires actifs. Les gains ont augmenté dans sept administrations, ce qui représentait 33 % de la population active couverte par les évaluations. De façon générale, la hausse estimative des gains annuels se situait entre 2 000 $ et 5 000 $. En proportion, la hausse des gains était importante selon les normes internationales (environ 10 % à 20 %). Cependant, trois administrations ont fait état de résultats non significatifs, ce qui représentait 67 % de la population active couverte par les évaluations.

Sept évaluations ont porté sur l'incidence du DC sur la rémunération des anciens prestataires. Les gains ont augmenté de 5 300 $ dans une administration, ce qui représentait 25 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats étaient toutefois non significatifs dans cinq administrations, ce qui correspondait à 60 % de la population active visée par les évaluations, et les gains ont diminué de 3 900 $ dans une administration, ce qui représentait 15 % de la population active couverte par les évaluations.

3.1.3 Recours à l'assurance-emploi (semaines/année)

Onze évaluations ont porté sur l'incidence du DC sur le recours des prestataires actifs à l'assurance-emploi. Des diminutions (de 1,2 à 3,2 semaines de moins) ont été enregistrées dans six administrations, représentant 57 % de la population active visée par les évaluations. Toutefois, trois administrations ont fait part de résultats non significatifs, ce qui représentait 26 % de la population active couverte par ces évaluations, mais un recours

[120] Le groupe des participants aux PEMS n'est pas tout à fait représentatif de la population active canadienne. Plusieurs travailleurs salariés, notamment, ne se prévaudront peut-être jamais de ces interventions et certains anciens prestataires peuvent avoir quitté la vie active.

accru à l'assurance-emploi (+1,8 semaine et +2,0 semaines) a été observé dans deux administrations, ce qui correspondait à 17 % de la population active visée par les évaluations.

Huit évaluations ont porté sur l'incidence du DC sur le recours à l'assurance-emploi chez les anciens prestataires. Le recours a décliné de 2,5 semaines dans une administration, ce qui représentait 25 % de la population active visée par les évaluations. Cinq administrations ont communiqué des résultats non significatifs, représentant 70 % de la population active couverte par les évaluations. Deux administrations ont signalé des hausses de 1,8 semaine et de 4,3 semaines, ce qui correspondait à 5 % de la population active visée par les évaluations.

De façon générale, les résultats du DC sur les revenus de travail des prestataires actifs étaient relativement positifs, ce qui s'explique en partie par le fait que bon nombre des interventions offertes sont axées sur l'obtention de titres de compétences. La majorité des participants au DC ont dit avoir obtenu certains titres de compétences à la fin de leur programme, et il existe des preuves empiriques témoignant du fait que de tels titres peuvent représenter un gage de productivité pour des employeurs éventuels[121].

3.2 Subventions salariales ciblées (SSC)

3.2.1 Emploi (heures/année; semaines/année dans un emploi à temps plein)

Six évaluations ont porté sur l'incidence des SSC sur les heures de travail des prestataires actifs. Le nombre d'heures de travail s'est accru de 296 heures, ou d'environ sept semaines supplémentaires, dans une administration, ce qui correspondait à 15 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats étaient toutefois non significatifs dans les cinq autres administrations, ce qui représentait 85 % de la population active couverte par les évaluations.

Cinq évaluations ont porté sur l'incidence des SSC sur les heures de travail des anciens prestataires. Des hausses ont été signalées à ce chapitre (de 194 à 419 heures de plus ou environ cinq à dix semaines de plus) dans quatre administrations, ce qui représentait 87 % de la population active couverte par les évaluations. On a observé des résultats non significatifs dans une administration, ce qui représentait 13 % de la population active visée par les évaluations.

3.2.2 Rémunération (gains annuels)

Huit études ont porté sur l'incidence des SSC sur la rémunération des prestataires actifs. Des hausses (+4 200 $ et +4 600 $) ont été signalées dans deux administrations, ce qui correspondait à 15 % de la population active visée par les évaluations. Six administrations ont fait état de résultats non significatifs, ce qui représentait 85 % de la population active couverte par les évaluations.

Six évaluations ont porté sur l'incidence des SSC sur la rémunération des anciens prestataires. Des augmentations (de +2 600 $ à 4 400 $) ont été enregistrées dans quatre administrations, ce qui représentait 85 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats non significatifs observés dans les deux autres administrations représentaient 15 % de la population active visée par les évaluations.

Les gains de 15 % à 20 % observés dans la période postérieure aux programmes en ce qui a trait à l'emploi et à la rémunération chez les anciens prestataires qui ont bénéficié des SSC, concordent plus ou moins avec les conclusions établies aux États-Unis[122].

3.2.3 Recours à l'assurance-emploi (semaines/année)

Neuf évaluations ont porté sur l'incidence des SSC sur le recours des prestataires actifs à l'assurance-emploi. Une administration a signalé une diminution de 1,6 semaine, ce qui correspondait à 41 % de la population active visée par les

[121] 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.

[122] Howard Bloom et col., « The Benefits and Costs of JTPA Title II-A Programs: Key Findings for the National Job Training Partnership Act Study », *Journal of Human Resources*, vol. 32, nº 3, 1997, pp. 549-576; Judith M. Gueron et Edward Pauly, From Welfare to Work, Manpower Demonstration Research Corporation, New-York, 1991; Manpower Demonstration Research Corporation, Board of Directors, *Summary and Findings of the National Supported Work Demonstration*, Russell Sage Foundation, New-York, 1991.

évaluations. Six administrations ont fait état de résultats non significatifs, ce qui représentait 22 % de la population active couverte par les évaluations. Un recours accru à l'assurance-emploi (+1,0 semaine et +2,7 semaines) a été observé dans deux administrations, représentant 37 % de la population active visée par les évaluations.

Sept évaluations ont porté sur l'incidence des SSC sur le recours à l'assurance-emploi chez les anciens prestataires. Des hausses (de +0,2 semaine à +8,5 semaines) ont été relevées dans quatre administrations, ce qui représentait 84 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats non significatifs observés dans trois administrations correspondaient à 16 % de la population active couverte par les évaluations.

Les incidences négatives sur le recours à l'assurance-emploi peuvent refléter en partie les effets de l'admissibilité. Dans le cadre du programme des SSC, l'emploi est assurable au titre de l'assurance-emploi, de sorte que l'admissibilité est plus ou moins automatique pour la plupart des participants. Même si certains participants réalisent des gains au niveau de l'emploi après leur intervention, ils sont tout de même susceptibles de perdre cet emploi subventionné et de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

La participation aux interventions des SSC s'est traduite par une incidence positive plus cohérente sur l'emploi et la rémunération des anciens prestataires que sur l'emploi et la rémunération des prestataires actifs. Les anciens prestataires, qui ne travaillent plus depuis un bon moment, semblent profiter des occasions d'acquérir des compétences liées à l'emploi qui représentent un moindre coût pour les employeurs grâce à la subvention salariale qu'on leur accorde.

3.3 Aide au travail indépendant (ATI)

3.3.1 Emploi (heures/année; semaines/année dans un emploi à temps plein)

Cinq évaluations ont porté sur l'incidence de l'ATI sur les heures de travail des prestataires actifs. Dans ce groupe, des hausses du nombre d'heures (de 168 à 558 heures de plus, ou de quatre à quatorze semaines de plus) ont été enregistrées dans quatre administrations, ce qui représentait 98 % de la population active visée par les évaluations. Une administration affichait des résultats non significatifs, ce qui représentait 2 % de la population active couverte par les évaluations.

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence de l'ATI sur les heures de travail des anciens prestataires. Les heures de travail ont augmenté en nombre (+372 heures ou environ neuf semaines de plus, et +1 087 heures ou environ 27 semaines de plus) dans deux administrations, ce qui représentait 71 % de la population active visée par les évaluations. Des résultats non significatifs ont été observés dans les deux autres administrations, ce qui correspondait à 29 % de la population active couverte par les évaluations.

L'accroissement du nombre d'heures de travail effectuées par les prestataires actifs et les anciens prestataires était de l'ordre de 20 % à 30 %. Ces fortes hausses donnent à penser que bon nombre des participants à l'ATI travaillaient toujours à leur compte lorsque leur intervention officielle a pris fin[123] et que, en règle générale, ceux-ci avaient affirmé qu'ils exerçaient ce type de travail à temps plein.

3.3.2 Rémunération (gains annuels)

Les hausses du nombre d'heures de travail dans une année ne se sont pas toujours traduites par une rémunération plus élevée pour les personnes ayant participé à l'ATI. Sept évaluations ont porté sur l'incidence de l'ATI sur cet indicateur de résultat pour les prestataires actifs. Les gains ont diminué (-460 $ et -4 900 $) dans deux administrations, représentant 18 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats étaient non significatifs dans les cinq autres administrations, qui représentaient 82 % de la population active visée par les évaluations.

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence de l'ATI sur la rémunération des anciens prestataires. Les gains ont augmenté de 4 600 $ dans une administration, ce qui correspondait à 26 % de

[123] Selon les évaluations qui faisaient état de la poursuite du travail indépendant, de façon générale, de 50 % à 60 % des participants à l'ATI travaillaient toujours à leur compte au moment de l'enquête (de 18 à 36 mois après la fin de leur programme, en moyenne).

la population active visée par les évaluations. Des résultats non significatifs ont été signalés dans deux administrations, représentant 59 % de la population active couverte par les évaluations. Les gains ont diminué de 2 600 $ dans une administration, ce qui représentait 15 % de la population active visée par les évaluations.

3.3.3 Recours à l'assurance-emploi (semaines/année)

Sept évaluations ont porté sur l'incidence de l'ATI sur le recours des prestataires actifs à l'assurance-emploi. Six administrations ont fait état d'une diminution (de 1,3 semaine à 16,4 semaines de moins) à ce chapitre, ce qui représentait 85 % de la population active visée par les évaluations. On a relevé des résultats non significatifs dans une administration, ce qui correspondait à 15 % de la population active visée par les évaluations.

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence de l'ATI sur le recours des anciens prestataires à l'assurance-emploi. Des diminutions ont été observées (de 2,2 semaines à 4,0 semaines de moins) dans trois administrations, ce qui correspondait à 87 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats non significatifs signalés par une administration représentaient 13 % de la population active visée par les évaluations.

Du fait que les semaines de travail effectuées par les travailleurs autonomes n'étaient pas assurables au titre de l'assurance-emploi au cours de la période visée par les évaluations, les résultats reflètent très probablement les effets de l'admissibilité plutôt qu'une baisse du recours à l'assurance-emploi chez les travailleurs admissibles. Quand une diminution du recours à l'assurance-emploi est associée à une baisse de la rémunération, les travailleurs qui sont toujours autonomes risquent de connaître une forte diminution de revenu, surtout à court terme. Bien que cette incidence n'ait pas été relevée dans toutes les évaluations, le fait que les travailleurs autonomes subiront peut-être une baisse de revenu importante à court terme donne à penser qu'il faudrait mener d'autres recherches afin d'examiner les effets à long terme des programmes liés à l'ATI.

3.4 Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

3.4.1 Emploi (heures/année; semaines/année dans un emploi à temps plein)

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence des PCE sur les heures de travail des prestataires actifs. Une augmentation de 285 heures ou d'environ sept semaines de plus a été relevée dans une administration, ce qui représentait 20 % de la population active visée par les évaluations. Des résultats non significatifs ont été signalés dans les trois autres administrations, ce qui représentait 80 % de la population active visée par les évaluations.

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence des PCE sur les heures de travail des anciens prestataires. Une administration a fait état d'une augmentation de 85 heures ou d'environ deux semaines de plus, ce qui représentait 20 % de la population active couverte par les évaluations. Des résultats non significatifs ont été relevés dans deux administrations, ce qui correspondait à 78 % de la population active visée par les évaluations. Une autre administration a fait état d'une diminution de 259 heures ou d'environ six semaines de moins, ce qui représentait 2 % de la population active visée par les évaluations.

3.4.2 Rémunération (gains annuels)

Cinq évaluations ont porté sur l'incidence des PCE sur la rémunération des prestataires actifs. Une augmentation de 3 600 $ a été relevée dans une administration, ce qui représentait 17 % de la population active visée par les évaluations. Les résultats étaient non significatifs dans trois administrations, ce qui représentait 25 % de la population active visée par les évaluations. Une administration affichait une diminution de 2 500 $, ce qui représentait 58 % de la population active visée par les évaluations.

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence des PCE sur la rémunération des anciens prestataires. Des baisses de rémunération (de 2 100 $ à 3 700 $ de moins) ont été signalées dans trois administrations, ce qui correspondait à 40 % de la population active visée par les évaluations. Une administration a fait état de résultats non significatifs, ce qui représentait 60 % de la population active visée par les évaluations.

3.4.3 Recours à l'assurance-emploi (semaines/année)

Cinq évaluations ont porté sur l'incidence des PCE sur le recours à l'assurance-emploi chez les prestataires actifs, mais les résultats étaient non significatifs.

Quatre évaluations ont porté sur l'incidence des PCE sur le recours à l'assurance-emploi chez les anciens prestataires. Une augmentation de 1,5 semaine a été signalée dans une administration, ce qui représentait 60 % de la population active visée par les évaluations. Les trois autres administrations affichaient des résultats non significatifs, ce qui représentait 40 % de la population active visée par les évaluations.

Dans l'ensemble, les incidences nettes des PCE sur les trois indicateurs de résultat variaient largement et n'étaient pas souvent significatives du point de vue statistique. Il est donc difficile de déterminer dans quelle mesure ce type d'intervention est efficace.

3.5 Services d'aide à l'emploi (SAE)

Les programmes liés aux SAE sont généralement de courte durée et relativement peu coûteux. Ils sont souvent offerts de concert avec un autre programme de prestations. Les incidences des SAE au cours de la période postérieure au programme n'ont pas été mesurées pour les anciens prestataires qui ont bénéficié seulement de ces services. Dans le cas des prestataires actifs, aucune incidence significative n'a été relevée au niveau de l'emploi. On a toutefois observé une hausse de revenu statistiquement significative (+3 100 $) dans une administration, ainsi que des effets à la fois positifs et négatifs en ce qui a trait au recours à l'assurance-emploi, depuis une diminution de 2,0 semaines jusqu'à une augmentation de 5,6 semaines de prestations d'assurance-emploi. Les participants aux SAE ont déclaré avoir un haut niveau de satisfaction envers le programme et un haut niveau d'employabilité. Ils se sont aussi montrés intéressés à poursuivre leur formation.

4. Comparaisons internationales

De façon générale, selon les estimations des incidences nettes observées jusqu'ici, les PEMS semblent avoir entraîné quelques résultats positifs, quoique modestes, pour les participants, bien que les constatations ne soient pas les mêmes pour toutes les administrations. Ces conclusions concordent avec celles de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui ont été relevées à la suite d'un examen des évaluations menées dans les pays membres de l'OCDE[124]. Cet examen a permis de conclure que les programmes d'intervention directe liés au marché du travail avaient une incidence limitée sur les taux de chômage élevés ou les piètres conditions du marché du travail.

Selon les conclusions de l'OCDE, les incidences nettes étaient généralement faibles ou modestes pour la plupart des programmes, certaines interventions ayant donné de meilleurs résultats que d'autres : les subventions pour les emplois dans le secteur privé se sont révélées plus efficaces que les programmes de formation publics ou que les interventions directes pour la création d'emplois; et la création d'emplois dans le secteur public n'a pas aidé les chômeurs à trouver un emploi régulier.

Les conclusions relatives aux PEMS ont rejoint celles de l'OCDE en établissant que les interventions liées aux SSC étaient celles qui avaient fonctionné le mieux, suivies du DC et de l'ATI. Au Canada, les SSC se sont révélées les plus efficaces pour améliorer l'emploi et la rémunération des anciens prestataires, tandis que le DC a donné les meilleurs résultats pour ce qui est d'accroître le revenu des prestataires actifs. Les résultats variaient largement en ce qui a trait aux PCE, et aucune tendance manifeste n'a pu être dégagée pour permettre d'établir une comparaison avec les conclusions à l'échelle internationale. Les diverses répercussions dont rendent compte les évaluations sommatives des PEMS ne sont pas en contradiction avec ces constatations, malgré le recours à différentes méthodes dans les autres pays.

[124] 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.

Allant de pair avec les conclusions de l'étude de l'OCDE, une récente méta-analyse de 97 évaluations microéconométriques des politiques d'intervention directe sur le marché du travail, a révélé que les programmes d'emploi subventionné dans le secteur public étaient plutôt inefficaces[125]. Cependant, l'étude établit que les répercussions d'une formation en classe et d'une formation en cours d'emploi sont plus positives à moyen terme (c'est-à-dire après deux ans) qu'à court terme. Elle conclut également que les évaluations à long terme ont tendance à faire ressortir de meilleurs résultats que celles à court terme. Il appert que de nombreux programmes n'ayant eu que des incidences non significatives ou même négatives après un an seulement, ont donné lieu à des estimations positives statistiquement significatives des incidences après deux ou trois ans.

Dans plusieurs administrations, les répercussions des PEMS ne pouvaient être évaluées sur plus d'une année ou deux après que les participants eussent terminé leur programme en raison de l'absence de données. Il était donc impossible de déterminer si les incidences des programmes se seraient accrues après la deuxième année. Il s'agit d'une question sur laquelle il conviendrait de se pencher lors du prochain cycle d'évaluation.

5. Autres constatations

Les 12 évaluations sommatives qui ont été menées à terme rendaient compte d'un taux de satisfaction élevé de la part des clients et d'un niveau de compétences accru à l'issue de leur participation aux PEMS, ce qui avait pour effet de susciter leur intérêt envers le perfectionnement des compétences. Certaines évaluations ont démontré la nécessité de mieux répondre aux besoins du marché du travail, notamment ceux des employeurs et des participants qui vivent en région rurale ou éloignée. Les évaluations ont également abordé la question de l'accès. Étant donné que l'admissibilité aux PEMS est fondée sur l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'accès est limité pour certaines personnes, en particulier pour celles qui n'ont pas été très actives sur le marché du travail. Certaines évaluations ont aussi mis en lumière les faibles taux de participation aux PEMS chez les travailleurs peu qualifiés et les personnes confrontées à des obstacles à la participation au marché du travail.

V. FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi est entièrement financé par les cotisations que versent les travailleurs et les employeurs sur les gains assurables, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA). En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le MRA est établi annuellement d'après la rémunération moyenne du total des industries au Canada, tel que publié par Statistique Canada. Le régime repose sur le principe de la couverture universelle de tous les travailleurs occupant un emploi assurable, ce qui contribue à faire en sorte que les cotisations restent stables et peu élevées au fil du temps.

Le 15 décembre 2009, la *Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants* a été adoptée en vue d'offrir aux travailleurs autonomes canadiens les prestations spéciales de l'assurance-emploi. En vertu de cette loi, les travailleurs autonomes peuvent adhérer au régime d'assurance-emploi s'ils le désirent, puisque leur situation particulière leur permet de définir eux-mêmes leur position par rapport à l'emploi. Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes canadiens peuvent décider de participer au régime, et des prestations pouvaient être versées dès janvier 2011. Ceux qui ont décidé d'adhérer au régime sont assujettis au même taux de cotisation que les travailleurs salariés.

Les sous-sections qui suivent rendent compte des plus récentes tendances en ce qui a trait aux recettes et aux dépenses liés aux cotisations d'assurance-emploi, à la création de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada et du Compte des opérations de l'assurance-emploi, ainsi qu'aux éléments clés et aux nouveaux développements au chapitre des finances de l'assurance-emploi.

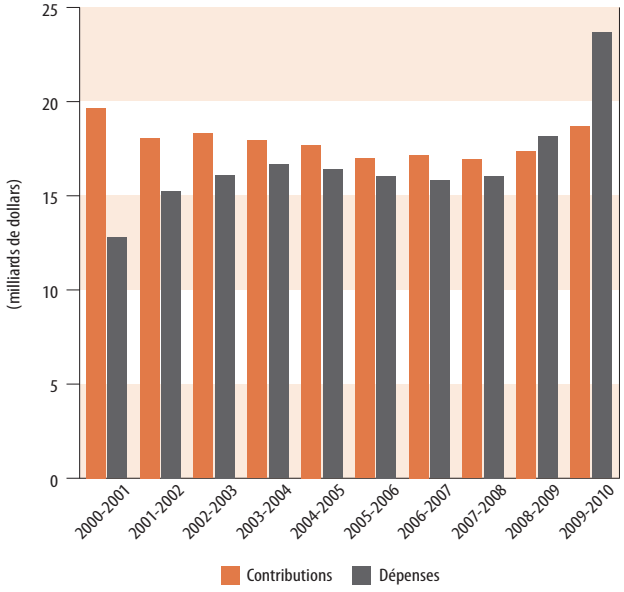
[125] David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, Institute for the Study of Labour (IZA), document de travail n° 4002, Bonn, février 2009.

1. Tendances sur le plan des revenus et des dépenses

Les cotisations de base des travailleurs, par tranche de 100 $ des gains assurables, ont diminué chaque année depuis plus de 10 ans, pour passer de 3,07 $ en 1994 à 1,73 $ en 2008. Afin de garantir aux travailleurs et aux employeurs que le taux de cotisation à l'assurance-emploi n'augmenterait pas pendant la récession, le gouvernement fédéral a gelé ce taux à 1,73 $ en 2010, soit le niveau préalablement établi par la Commission de l'assurance-emploi en 2009. Il s'agit du taux le plus bas depuis 1982. Au cours de la même période, soit de 1994 à 2010, la cotisation de l'employeur est passée de 4,30 $ à 2,42 $. Les cotisations que versent les employeurs correspondent à 1,4 fois celles des travailleurs, en raison du fait qu'ils exercent un plus grand contrôle sur les décisions relatives aux licenciements et qu'ils doivent donc assumer une plus grande part des coûts du régime. Les effets de la baisse des cotisations sur les revenus ont été compensés en partie par une hausse globale du nombre de travailleurs et par les récentes augmentations du MRA. Celui-ci est passé à 43 200 $ en 2010, par rapport à 42 300 $ en 2009, à 41 100 $ en 2008 et à 40 000 $ en 2007.

Malgré la hausse du taux moyen de prestations et du MRA, les dépenses liées à l'assurance-emploi ont diminué graduellement depuis 2003, sous l'effet combiné des taux de chômage à la baisse et de la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)[126] en 2006. Cette tendance à la baisse a été renversée de façon marquée en 2008-2009 et en 2009-2010, lorsque les dépenses totales ont augmenté de 12,9 % et de 30,5 %, respectivement. Ce récent revirement au chapitre des dépenses liées à l'assurance-emploi s'explique par deux facteurs. Le premier, et le plus important, est l'accroissement du nombre de prestataires réguliers, qui est attribuable à la récession qui s'est amorcée en octobre 2008. Le second se rattache aux mesures temporaires mises en place dans le cadre du Plan d'action économique, qui prévoyaient la prolongation et la bonification des prestations d'assurance-emploi.

Graphique 21
Contributions et dépenses relatives à l'assurance-emploi



Sources : Rapports ministériels sur le rendement – RHDCC, 2000-2001 à 2009-2010 et Comptes publics du Canada, 2001 à 2010.

En ce qui concerne les cotisations, le taux de cotisation à la baisse et l'augmentation du nombre de cotisants ont eu pour effet de maintenir le niveau global des cotisations versées au régime relativement stable depuis 2005-2006. Cette stabilité, conjuguée à la hausse des dépenses, s'est traduite par des déficits opérationnels en 2008-2009 et en 2009-2010 (consulter le graphique 21). Seuls les cotisations, les pénalités et les fonds additionnels provenant du gouvernement fédéral sont inclus dans les contributions; les autres éléments, comme les intérêts, sont considérés comme des recettes (consulter le tableau 9).

2. Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) réduit les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs lorsque leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité

[126] Au Québec, les prestations de maternité et parentales relevant du RQAP remplacent les prestations de maternité et parentales versées en vertu de l'assurance-emploi.

[127] L'Agence de revenu du Canada se sert des numéros d'entreprise pour administrer le programme de réduction des cotisations. Un employeur peut détenir plus d'un numéro d'entreprise.

[128] OFAEC, *Rapport de l'actuaire en chef au conseil d'administration de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada – 2011, Bureau de l'actuaire en chef de l'OFAEC*, Ottawa, 2010. Sur Internet : **http://www.ceifb-ofaec.ca/reports/2011_CA_REPORT_CEIFB_F.pdf**.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), mis en place le 1er janvier 2006, remplace les prestations de maternité, parentales et d'adoption que touchaient auparavant les parents du Québec en vertu de l'assurance-emploi. Le RQAP verse des prestations à l'ensemble des travailleurs admissibles de la province, salariés et travailleurs autonomes, qui prennent un congé de maternité, parental ou d'adoption. Étant donné que le Québec gère lui-même son programme d'assurance parentale, le taux de cotisation à l'assurance-emploi est moins élevé pour les travailleurs de cette province que pour ceux qui vivent ailleurs au Canada. Ainsi, en 2008, 2009 et 2010, le taux de cotisation national était de 1,73 $ par tranche de 100 $ des gains assurables, tandis qu'au Québec, le taux s'établissait à 1,39 $ en 2008, à 1,38 $ en 2009 et à 1,36 $ en 2010.

de courte durée qui répond ou qui excède certains critères établis par la Commission de l'assurance-emploi. Pour être admissibles au programme, les employeurs doivent démontrer de quelle façon la part des employés visés par la réduction du taux de cotisation retourne aux travailleurs. Des cotisations réduites s'appliquent à environ 60 % des gains assurables au Canada.

Tel qu'il a été mentionné au chapitre 4, en 2009-2010, 32 112 employeurs participaient au programme de réduction du taux de cotisation à l'assurance-emploi[127]. Parallèlement, le nombre d'employés couverts par un régime enregistré s'élevait à environ six millions, représentant plus de 40 % de la population assurée. En 2009, les employeurs ont reçu 801 millions de dollars en réduction de cotisations[128], soit 13 millions de dollars de plus qu'en 2008.

La proportion de travailleurs couverts par un régime d'invalidité de courte durée offert par leur employeur a diminué, passant de 46,8 % en 1997 à 41,0 % en 2003. Il est toutefois demeuré plutôt stable depuis 2003, à près de 41 %[129]. La nouvelle méthode de remise qu'utilise l'Agence de revenu du Canada a facilité l'amalgamation des listes de paye. Cette mesure a entraîné une baisse du nombre de groupes d'employeurs inscrits, mais pas nécessairement du nombre d'employés. De plus, une proportion plus élevée de grandes entreprises (comptant plus de 500 employés) profitent du programme de réduction du taux de cotisation par rapport aux petites entreprises (comptant moins de 25 employés). Les entreprises provenant des administrations publiques, des services publics et des services d'éducation représentent une part démesurée du nombre d'employeurs participants.

3. Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC)

Dans le Budget de 2008, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il entendait améliorer la gestion et la gouvernance des finances de l'assurance-emploi par la création de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC), une société d'État indépendante.

L'OFAEC est géré par un conseil composé de sept directeurs nommés par le gouverneur en conseil sur la recommandation de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences. L'OFAEC est chargé de mettre en place un mécanisme pour établir le taux de cotisation à l'assurance-emploi, qui fera en sorte d'équilibrer les revenus et les dépenses liés à l'assurance-emploi avec le temps. L'OFAEC gérera aussi un compte séparé dans lequel sera retenu, à compter du 1er janvier 2009, l'excédent des revenus des cotisations sur les dépenses du régime, lequel sera investi par la suite jusqu'à ce qu'il retourne aux cotisants au cours des prochaines années sous la forme d'un taux de cotisations réduit.

Depuis 2010, l'OFAEC est tenu par la loi d'établir le taux annuel de cotisation le 14 novembre pour l'année suivante. Pour établir ce taux, l'OFAEC doit prendre en compte l'information que lui fournit son actuaire en chef; les plus récentes prévisions en ce qui a trait à l'économie et au régime d'assurance-emploi que lui présentent le ministre des Finances et celui de Ressources humaines et Développement des compétences, respectivement; ainsi que toute autre information jugée pertinente. L'OFAEC doit tenir compte de deux facteurs pour établir le taux annuel de cotisation de l'assurance-emploi : Le taux d'équilibre prévu et la limite de la hausse annuelle du taux de cotisation, telle que prescrite par la Loi. Le taux d'équilibre prévu est établi de façon

[129] RHDCC, *Évaluation sommative du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi, RHDCC*, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009. Sur Internet : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2009/sp_945_04_10f/page05.shtml**.

prospective pour un an. L'exercice doit tenir compte du remboursement, sur une seule année, de tout déficit inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009 ou de la liquidation des surplus sur une seule année.

La *Loi sur l'assurance-emploi* limite à 0,15 $ les changements annuels au taux de cotisation de l'assurance-emploi. Cependant, pour faire en sorte que la reprise économique se poursuive, le gouvernement du Canada, en vertu d'un décret en conseil, a limité la hausse annuelle maximale du taux de cotisation à 0,05 $ en 2011, et à 0,10 $ pour les prochaines années. En conséquence, l'OFAEC a fixé le taux de cotisation à 1,78 $ (1,41 $ au Québec) pour 2011. En l'absence de cette nouvelle restriction, l'OFAEC aurait dû rehausser le taux de 0,15 $ conformément à la limite prescrite par la Loi, qui se serait établi à 1,88 $ en 2011.

4. Compte des opérations de l'assurance-emploi

Outre la création de l'OFAEC, le gouvernement fédéral a établi le Compte des opérations de l'assurance-emploi dans lequel figureront toutes les sommes créditées ou imputées à l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009, date à laquelle l'OFAEC a été chargé de veiller à ce que les revenus et les dépenses au titre de l'assurance-emploi s'équilibrent. L'ancien Compte d'assurance-emploi, partie intégrante du Trésor du gouvernement du Canada, a été fermé et retiré des comptes du Canada le 31 décembre 2008.

Chaque année, le receveur général du Canada dépose au Parlement les Comptes publics du Canada, y compris le Compte des opérations de l'assurance-emploi. D'après les comptes de 2010, en 2009-2010, les dépenses relatives à l'assurance-emploi (23,667 milliards de dollars) ont excédé de 4,970 milliards de dollars les revenus de l'assurance-emploi (17,175 milliards de dollars) et les fonds supplémentaires investis par le gouvernement du Canada[130] (1,522 milliard de dollars). Le déficit cumulatif inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi se chiffrait à 4,936 milliards de dollars le 31 mars 2010[131]. Le tableau 9 présente un résumé des dépenses et des revenus relatifs à l'assurance-emploi, qui ont été crédités au Compte des opérations de l'assurance-emploi et qui sont conformes aux états financiers des Comptes publics du Canada.

5. Financement des mesures temporaires prévues dans le Plan d'action économique par le biais de l'assurance-emploi

Dans le Budget de 2009, le gouvernement fédéral a instauré des mesures temporaires dans le cadre du Plan d'action économique, afin de bonifier le régime d'assurance-emploi durant la récession. Ces mesures comprenaient une prolongation de cinq semaines des prestations régulières de l'assurance-emploi, l'initiative d'Aide à la transition de carrière (ATC), des modifications apportées au programme de Travail partagé et du financement additionnel pour les Prestations d'emploi et les mesures de soutien. Le coût estimatif de cette bonification a atteint 2,9 milliards de dollars.

D'après les Comptes publics du Canada[132], 1,522 milliard de dollars ont été versés dans le cadre des mesures temporaires de l'assurance-emploi en 2009-2010. Cette somme comprend près de 796 millions de dollars affectés à la prolongation de cinq semaines des prestations régulières de l'assurance-emploi, 15 millions de dollars pour la mise en œuvre de l'initiative l'ATC, 211 millions de dollars pour la bonification du programme de Travail partagé, et une somme additionnelle de 500 millions de dollars pour les Ententes sur le développement du marché du travail (consulter le tableau 9 pour obtenir plus de détails).

Afin de veiller à ce que les dépenses supplémentaires attribuables aux mesures temporaires prévues dans le Plan d'action économique n'aient aucune incidence sur les cotisants à l'assurance-emploi, l'OFAEC n'est pas autorisé à recouvrer quelque dépense que ce soit découlant de la bonification des mesures prévues dans le Budget de 2009. À cette fin, le gouvernement fédéral a porté la somme de 2,9 milliards de dollars au crédit du Compte des opérations de l'assurance-emploi, ce qui représente le coût estimatif des mesures de bonification temporaires annoncées dans le Budget de 2009.

---

[130] Les fonds supplémentaires investis par le gouvernement du Canada correspondent au montant total versé en 2009-2010 au titre des mesures temporaires de l'assurance-emploi, inclus dans le Budget de 2009. Pour plus de détails, consulter la section de ce chapitre intitulée Financement des mesures temporaires prévues dans le Plan d'action économique.

[131] Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Comptes publics du Canada,* receveur général du Canada, Ottawa, novembre 2010. Sur Internet : **http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/pdf/49-fra.pdf**.

[132] Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Comptes publics du Canada,* receveur général du Canada, Ottawa, novembre 2010. Sur Internet : **http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/pdf/49-fra.pdf**.

Tableau 9
Compte des opérations de l'assurance-emploi (millions de dollars)

	2008-2009[133]	2009-2010
Recettes et financement		
Cotisations[134]	17 217,1	17 120,8
Intérêts[135]	878,3[136]	12,9
Pénalités	40,9	41,7
Financement – mesures du PAE		
Cinq semaines supplémentaires	124,0	795,8
Fonds supplémentaires — formation	-	500,0
Travail partagé	-	211,2
Aide à la transition de carrière	-	15,0
Total du Financement – mesures du PAE	124,0	1 522,0
Total – recettes et financement	**18 260,3**	**18 697,4**
Dépenses[137]		
Partie I : Prestations de revenu		
régulières	10 102,3	14 529,2
de pêcheur	264,4	258,1
Travail partagé	54,6	300,5
spéciales	3 950,1	4 105,9
Total, partie I	14 371,3	19 193,6
Partie II : Prestations d'emploi et mesures de soutien		
Prestations d'emploi	321,3	85,1
Mesures de soutien	310,4	188,0
Ententes sur le développement du marché du travail	1 480,2	2 332,8
Total, partie II	2 112,0	2 605,8
Remboursement des prestations[138]	-175,1	-213,8
Coûts d'administration	1 801,2	2 031,4
Créances irrécouvrables	27,2	50,0
Total des dépenses	**18 136,5**	**23 667,0**
Solde annuel	123,8	-4 969,5
Solde du 1er janvier 2009 au 31 mars 2010[139]	33,8	
Solde cummulé		-4 935,7

Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2010, volume 1 : Revue et États financiers*, receveur général du Canada, Ottawa, novembre 2010[140].

[133] Pour l'exercice 2008-2009, les recettes et dépenses ont été crédités au Compte d'assurance-emploi du 1er avril 2008 au 31 décembre 2008 et au Compte des opérations de l'assurance-emploi du 1er janvier 2009 au 31 mars 2009.
[134] Les cotisations d'assurance-emploi indiquées dans le sommaire des états financiers du gouvernement du Canada et dans le budget fédéral, excluent les cotisations du gouvernement du Canada en tant qu'employeur.
[135] Cet intérêt comprend tous les intérêts accumulés sur le solde du receveur général du Canada et sur les créances en souffrance.
[136] Ce montant comprend une somme de 856 millions de dollars en intérêts sur le solde du Compte d'assurance-emploi du 1er avril 2008 au 31 décembre 2008. Le Compte des opérations de l'assurance-emploi ne comprend que l'intérêt sur le solde des créances en souffrance, qui se chiffrait à 22 millions de dollars en 2008-2009.
[137] Les dépenses indiquées aux chapitres 2 et 5 du présent rapport sont fondées sur les données administratives et peuvent différer de celles consignées dans les états financiers intégrés aux Comptes publics du Canada, en raison de certaines différences d'ordre méthodologique.
[138] Ces remboursements correspondent à des sommes versées ou à recevoir de la part de prestataires à revenu élevé.
[139] Ce solde correspond aux montants des crédits et des frais d'intérêt au titre de l'assurance-emploi du 1er janvier 2009 au 31 mars 2009; il est inclus dans le solde cumulé du Compte des opérations de l'assurance-emploi
[140] Les chiffres inscrits dans ce tableau peuvent ne pas correspondre à ceux consignés dans les documents sources en raison de l'arrondissement des chiffres.

ANNEXE 1

STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Annexe 1.1 – Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi 186
Annexe 1.2 – Emploi selon la province, le sexe et l'âge 188
Annexe 1.3 – Emploi selon l'industrie 189
Annexe 1.4 – Chômage selon la province, le sexe et l'âge 190
Annexe 1.5 – Taux de chômage selon la province, le sexe et l'âge 191
Annexe 1.6 – Emploi et taux chômage selon le niveau de scolarité 192
Annexe 1.7 – Estimations de la population active 193

Annexe 1.1 – Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)[1]

	Mars 2010	Déc. 2009	Sept. 2009	Juin 2009	Mars 2009	Déc. 2008	Sept. 2008	Juin 2008
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	8,1	9,1	8,2	7,5	7,4	7,6	7,7	8,3
Terre-Neuve/Labrador	20,4	20,5	21,1	20,7	19,9	18,4	17,1	15,6
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	10,2	11,8	12,5	12,5	12,2	11,5	10,3	10,5
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	15,6	15,4	16,1	16,6	14,6	13,7	12,6	15,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	11,4	10,3	10,0	10,6	9,7	8,7	7,6	8,9
Halifax	6,5	6,9	6,4	5,9	5,9	5,2	5,6	5,0
Nouveau-Brunswick								
Fredericton – Moncton – Saint John	7,3	6,2	6,4	6,6	5,6	5,5	6,1	5,6
Madawaska – Charlotte[2]	11,0	11,2	11,8	11,5	11,2	10,8	11,0	10,6
Restigouche – Albert	12,9	12,7	15,1	14,3	14,9	14,8	15,0	14,1
Québec								
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	15,6	15,2	16,5	17,0	18,9	19,3	18,4	18,0
Québec	4,1	5,4	5,2	4,5	4,0	4,3	4,7	5,1
Trois-Rivières	9,9	9,5	8,6	8,1	7,8	7,5	8,2	8,9
Centre-Sud du Québec	5,9	6,2	6,8	7,1	6,8	6,6	5,0	4,9
Sherbrooke	7,4	5,7	7,7	8,8	6,3	6,4	6,0	6,0
Montérégie	6,5	7,3	8,3	9,1	7,7	7,1	8,0	7,6
Montréal	9,3	9,2	9,7	9,5	8,2	7,6	7,5	7,7
Centre du Québec	8,8	8,5	10,0	9,4	8,0	7,8	8,4	8,0
Nord-Ouest du Québec	10,7	12,0	11,0	12,2	11,3	11,2	9,5	10,0
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord[2]	11,2	11,5	11,8	11,8	12,8	12,2	12,3	11,1
Hull	6,2	5,8	5,9	5,4	5,6	4,7	4,9	5,3
Chicoutimi – Jonquière	7,8	7,7	9,3	9,4	8,8	7,3	8,6	9,5
Ontario								
Ottawa	6,3	5,4	5,3	6,2	4,7	4,7	5,2	4,9
Est de l'Ontario	9,4	8,2	7,6	8,4	6,9	5,4	6,0	5,9
Kingston	5,9	6,8	5,9	6,2	5,4	5,6	5,7	5,6
Centre de l'Ontario	9,8	9,9	9,7	10,5	7,4	6,4	6,3	6,6
Oshawa	10,3	9,3	9,9	7,9	8,0	7,8	6,3	8,0
Toronto	9,4	9,5	10,1	9,1	8,3	7,0	7,0	6,5
Hamilton	8,7	8,0	8,7	7,4	8,4	6,5	5,6	6,1
St. Catharines	11,3	10,4	9,8	10,6	9,5	8,2	6,9	7,2
London	8,7	9,9	11,1	10,2	8,5	6,8	6,6	7,1
Niagara	11,4	11,2	12,4	11,2	9,5	8,8	8,0	9,4
Windsor	12,2	13,1	14,5	13,7	12,1	10,3	9,6	7,9
Kitchener	10,1	9,1	9,9	10,0	9,1	6,4	5,5	5,6
Huron	10,5	10,3	10,5	10,1	9,9	7,8	7,3	8,4
Centre-Sud de l'Ontario	8,0	8,0	8,4	8,3	7,5	5,7	5,0	4,6
Sudbury	11,1	9,7	10,2	8,3	7,0	5,9	5,6	6,0
Thunder Bay	7,2	8,3	8,6	8,9	7,6	5,9	6,3	6,1
Nord de l'Ontario	11,9	12,9	12,2	13,6	10,4	10,3	10,4	10,4

Annexe 1.1 – Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi (%)[1]

	Mars 2010	Déc. 2009	Sept. 2009	Juin 2009	Mars 2009	Déc. 2008	Sept. 2008	Juin 2008
Manitoba								
Winnipeg	5,7	5,3	5,7	4,9	4,8	4,6	4,2	4,3
Sud du Manitoba	6,2	6,4	5,9	5,8	5,3	4,9	4,7	5,2
Nord du Manitoba	28,9	28,7	27,6	26,5	26,9	26,0	25,5	25,6
Saskatchewan								
Regina	4,6	5,0	4,3	3,8	3,5	3,6	4,0	4,3
Saskatoon	4,5	4,8	4,6	5,0	4,6	4,0	4,2	3,9
Sud de la Saskatchewan	6,5	7,0	7,1	7,3	6,3	5,5	5,8	6,0
Nord de la Saskatchewan	16,5	16,3	16,3	16,5	15,5	15,5	16,4	14,9
Alberta								
Calgary	7,0	7,1	7,2	6,7	4,8	3,7	3,6	3,1
Edmonton	7,2	7,8	7,4	6,2	4,6	3,8	3,6	4,0
Nord de l'Alberta	9,7	10,2	9,8	10,4	8,6	8,5	8,2	8,1
Sud de l'Alberta	7,6	8,2	7,9	7,2	6,4	4,8	4,3	4,4
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	10,0	9,3	10,9	10,8	8,5	7,8	6,2	6,4
Abbotsford	6,9	7,9	9,0	7,4	6,1	5,2	4,2	4,8
Vancouver	7,9	7,6	7,4	7,0	5,6	4,5	4,2	4,2
Victoria	8,2	7,9	6,5	7,0	5,5	4,0	4,0	3,7
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,3	9,2	8,9	8,1	7,6	6,4	5,4	5,7
Nord de la Colombie-Britannique	13,1	14,1	14,0	13,7	9,9	9,5	10,1	9,6
Territoires[3]								
Yukon	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
CANADA	**8,8**	**8,9**	**9,1**	**8,8**	**7,7**	**6,8**	**6,6**	**6,5**

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

[1] Les taux de chômage sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi constituent une moyenne mobile de trois mois des taux désaisonnalisés pour le dernier mois de l'exercice.

[2] Les taux de chômage pour ces régions ont été établis au moyen d'une formule de transition prescrite dans le Règlement sur l'assurance-emploi.

[3] Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

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

	Écart (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]									
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**-1,2**	**16 827,6**	**17 038,2**	**16 896,3**	**16 513,3**	**16 187,5**	**15 971,1**	**15 722,8**	**15 426,1**	**14 984,9**	**14 819,4**
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,7	213,2	216,8	217,9	215,9	212,5	213,6	212,7	208,7	205,8	199,3
Île-du-Prince-Édouard	0,6	69,5	69,1	68,9	68,5	67,9	67,0	66,2	64,9	63,8	63,0
Nouvelle-Écosse	-0,3	451,0	452,5	448,5	443,3	441,5	442,0	433,2	425,1	417,3	411,5
Nouveau-Brunswick	0,1	359,4	359,0	358,7	350,5	348,8	348,7	342,8	344,4	333,3	332,4
Québec	-0,3	3 857,1	3 869,6	3 856,5	3 759,1	3 709,7	3 684,6	3 630,6	3 590,2	3 457,9	3 412,3
Ontario	-1,9	6 507,8	6 635,8	6 595,8	6 478,5	6 390,0	6 317,4	6 236,5	6 088,8	5 935,3	5 851,5
Manitoba	0,1	610,0	609,2	600,9	590,8	582,4	580,4	572,7	569,4	556,5	553,5
Saskatchewan	0,9	520,3	515,6	505,5	498,4	482,1	485,2	477,6	473,8	459,4	470,5
Alberta	-2,1	2 013,8	2 057,6	2 006,8	1 939,9	1 844,5	1 787,3	1 745,4	1 691,6	1 639,1	1 593,5
Colombie-Britannique	-1,2	2 225,4	2 253,0	2 236,8	2 168,4	2 108,0	2 044,9	2 005,2	1 969,2	1 916,4	1 931,9
Sexe											
Hommes	-2,2	8 760,6	8 958,5	8 920,6	8 738,9	8 621,8	8 503,5	8 366,8	8 244,8	8 044,8	7 993,9
Femmes	-0,2	8 067,0	8 079,7	7 975,7	7 774,5	7 565,8	7 467,6	7 356,0	7 181,3	6 940,2	6 825,4
Âge											
Moins de 25 ans	-6,2	2 454,5	2 617,8	2 628,9	2 560,6	2 498,5	2 465,4	2 433,8	2 416,2	2 328,4	2 307,1
25 à 54 ans	-1,4	11 573,7	11 740,5	11 715,4	11 579,2	11 440,9	11 387,4	11 286,0	11 192,4	11 022,5	10 965,7
55 ans et plus	4,5	2 799,4	2 679,8	2 551,9	2 373,5	2 248,1	2 118,3	2 003,0	1 817,5	1 634,0	1 546,6
		Emploi trimestriel (milliers)[2]									
		2010T1	2009T4	2009T3	2009T2	2009T1	2008T4	2008T3	2008T2	2008T1	2007T4
CANADA		**16 906,2**	**16 843,9**	**16 781,5**	**16 780,2**	**16 848,4**	**17 102,0**	**17 104,7**	**17 083,5**	**17 038,1**	**16 944,3**
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador		216,3	213,2	211,8	211,0	212,5	215,7	216,4	220,7	220,9	216,9
Île-du-Prince-Édouard		71,3	70,5	68,3	67,9	67,5	68,7	69,6	70,2	69,7	68,6
Nouvelle-Écosse		451,3	453,9	450,1	449,3	452,9	453,4	452,5	451,2	450,6	450,9
Nouveau-Brunswick		358,7	360,8	359,8	358,7	358,9	360,6	359,1	357,0	359,7	359,1
Québec		3 878,6	3 855,6	3 832,6	3 858,1	3 842,9	3 888,5	3 874,9	3 866,5	3 882,4	3 869,7
Ontario		6 548,9	6 522,5	6 496,1	6 466,4	6 527,2	6 654,0	6 679,5	6 677,2	6 648,6	6 612,7
Manitoba		614,2	607,8	610,4	607,5	607,4	611,2	608,6	609,8	604,5	602,5
Saskatchewan		523,2	520,3	517,9	520,1	519,9	519,5	513,9	509,4	508,7	506,7
Alberta		2 001,6	2 013,9	2 016,0	2 024,6	2 047,5	2 074,6	2 058,2	2 049,2	2 030,0	2 011,2
Colombie-Britannique		2 242,2	2 225,6	2 218,6	2 216,5	2 211,7	2 255,6	2 271,9	2 272,2	2 263,1	2 246,1
Sexe											
Hommes		8 788,9	8 771,2	8 744,1	8 740,2	8 791,0	9 003,3	9 023,8	9 005,7	9 008,0	8 936,4
Femmes		8 117,3	8 072,8	8 037,4	8 040,0	8 057,3	8 098,7	8 080,9	8 077,7	8 030,1	8 007,9
Âge											
Moins de 25 ans		2 451,5	2 440,4	2 437,7	2 484,4	2 525,8	2 631,2	2 657,0	2 643,1	2 645,2	2 632,1
25 à 54 ans		11 606,7	11 590,5	11 557,0	11 544,2	11 605,8	11 784,0	11 787,3	11 782,6	11 760,2	11 735,8
55 ans et plus		2 847,9	2 813,1	2 786,7	2 751,6	2 716,8	2 686,9	2 660,4	2 657,8	2 632,6	2 576,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisés.

[2] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles de données désaisonnalisées.

Annexe 1.3 – Emploi selon l'industrie

	Écart (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]									
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	**-1,2**	**16 827,6**	**17 038,2**	**16 896,3**	**16 513,3**	**16 187,5**	**15 971,1**	**15 722,8**	**15 426,1**	**14 984,9**	**14 819,4**
Productrices de biens	**-6,6**	**3 701,8**	**3 962,3**	**3 978,9**	**3 982,6**	**3 999,2**	**4 003,7**	**3 932,3**	**3 915,2**	**3 767,2**	**3 807,6**
Agriculture	-1,5	313,9	318,8	334,8	343,5	350,5	328,8	329,5	333,1	315,3	357,5
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	-7,7	315,9	342,4	340,6	339,8	317,4	292,1	280,8	271,7	277,7	273,9
Services publics	-2,1	147,3	150,5	143,4	123,1	123,6	129,6	130,8	131,0	123,9	117,1
Construction	-4,8	1 164,0	1 222,4	1 155,1	1 078,1	1 034,8	967,8	915,4	872,7	823,8	810,6
Fabrication	-8,7	1 760,7	1 928,3	2 004,9	2 098,2	2 172,8	2 285,4	2 275,8	2 306,7	2 226,5	2 248,6
Services	**0,4**	**13 125,8**	**13 075,9**	**12 917,4**	**12 530,7**	**12 188,3**	**11 967,4**	**11 790,6**	**11 510,8**	**11 217,7**	**11 011,7**
Commerce	-0,8	2 655,1	2 675,9	2 686,5	2 621,2	2 580,2	2 513,9	2 467,5	2 403,2	2 375,9	2 320,3
Transport et entreposage	-5,0	803,6	845,5	828,7	799,0	798,5	799,0	799,6	769,0	767,0	774,8
Finance, assurances, immobilier et location	2,1	1 098,7	1 075,6	1 061,7	1 046,8	989,3	976,7	931,2	906,7	879,1	862,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,2	1 203,1	1 188,3	1 150,0	1 088,0	1 057,8	1 014,3	1 001,4	987,2	981,5	957,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-2,6	654,2	671,4	703,6	690,0	659,9	633,1	615,4	598,1	543,6	531,9
Services d'éducation	1,9	1 203,9	1 181,3	1 183,5	1 161,3	1 120,7	1 041,4	1 033,2	1 012,6	983,1	963,6
Soins de santé et assistance sociale	2,4	1 961,7	1 915,2	1 843,6	1 802,0	1 725,0	1 719,6	1 687,8	1 635,4	1 553,8	1 526,4
Information, culture et loisirs	2,5	772,1	753,2	776,0	748,9	732,6	733,3	723,5	710,7	711,7	682,9
Hébergement et services de restauration	-2,8	1 057,2	1 087,3	1 069,0	1 031,4	998,0	1 007,2	994,4	992,8	959,1	940,3
Autres services	3,5	782,0	755,8	728,7	707,4	694,2	702,6	709,5	699,3	668,9	675,7
Administration publique	0,9	934,3	926,4	886,3	834,5	832,2	826,3	827,0	795,9	794,2	776,3
		Emploi trimestriel (milliers)[2]									
		2010T1	**2009T4**	**2009T3**	**2009T2**	**2009T1**	**2008T4**	**2008T3**	**2008T2**	**2008T1**	**2007T4**
ENSEMBLE DES INDUSTRIES		**16 906,2**	**16 843,9**	**16 781,5**	**16 780,2**	**16 848,4**	**17 102,0**	**17 104,7**	**17 083,5**	**17 038,1**	**16 944,3**
Productrices de biens		**3 704,3**	**3 701,6**	**3 676,2**	**3 721,7**	**3 794,6**	**3 984,5**	**4 029,8**	**4 030,4**	**4 000,5**	**3 961,8**
Agriculture		303,5	314,0	315,4	321,7	312,8	316,7	322,3	322,3	333,1	335,5
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz		325,4	308,6	314,5	317,1	334,6	348,7	344,2	343,1	341,3	341,5
Services publics		147,1	149,0	146,1	146,7	148,2	149,2	151,3	152,5	152,4	145,4
Construction		1 185,8	1 175,5	1 150,5	1 145,4	1 171,7	1 234,7	1 248,1	1 234,2	1 203,8	1 146,3
Fabrication		1 742,4	1 754,5	1 749,8	1 790,8	1 827,3	1 935,1	1 964,0	1 978,3	1 969,8	1 993,1
Services		**13 201,9**	**13 142,4**	**13 105,3**	**13 058,5**	**13 053,8**	**13 117,6**	**13 074,9**	**13 053,1**	**13 037,6**	**12 982,5**
Commerce		2 669,2	2 649,8	2 663,9	2 641,3	2 656,8	2 676,3	2 678,3	2 692,4	2 688,3	2 691,2
Transport et entreposage		783,8	805,2	803,0	821,1	834,0	848,3	852,4	843,2	847,7	828,8
Finance, assurances, immobilier et location		1 108,2	1 118,1	1 102,8	1 066,5	1 083,6	1 073,2	1 072,3	1 074,2	1 074,6	1 062,5
Services professionnels, scientifiques et techniques		1 229,1	1 209,4	1 197,3	1 178,4	1 184,0	1 196,5	1 185,9	1 186,6	1 182,9	1 156,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien		653,6	634,8	655,3	673,4	656,1	669,0	662,5	697,3	711,4	706,4
Services d'éducation		1 226,3	1 216,8	1 187,9	1 180,2	1 167,7	1 183,2	1 188,9	1 185,8	1 188,1	1 188,5
Soins de santé et assistance sociale		1 996,9	1 970,6	1 938,9	1 941,5	1 946,8	1 927,5	1 905,4	1 880,0	1 859,1	1 856,7
Information, culture et loisirs		763,5	773,2	783,8	770,3	751,6	752,5	753,5	757,9	770,2	781,8
Hébergement et services de restauration		1 077,3	1 049,9	1 040,5	1 061,6	1 074,9	1 090,7	1 107,2	1 074,7	1 050,3	1 069,9
Autres services		754,1	781,8	793,9	798,1	774,3	763,9	747,9	737,6	743,6	737,5
Administration publique		940,0	932,9	938,1	926,0	924,0	936,4	920,6	923,4	921,5	902,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisés.

[2] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles de données désaisonnalisées.

Annexe 1.4 – Chômage selon la province, le sexe et l'âge

	Écart (%)	Chômage annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]									
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**27,0**	**1 536,3**	**1 210,1**	**1 071,8**	**1 099,2**	**1 148,2**	**1 218,6**	**1 285,2**	**1 257,8**	**1 210,0**	**1 096,4**
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	12,0	39,2	35,0	32,6	36,6	38,5	38,8	40,8	41,5	39,6	38,8
Île-du-Prince-Édouard	2,3	9,0	8,8	7,8	8,2	8,5	8,3	8,2	8,5	9,0	8,5
Nouvelle-Écosse	15,4	45,7	39,6	38,3	37,6	39,2	42,7	43,5	43,9	45,4	41,6
Nouveau-Brunswick	0,0	34,5	34,5	30,2	31,5	36,5	37,3	38,4	38,1	40,7	38,6
Québec	11,5	353,3	316,8	293,8	322,3	335,9	337,3	366,6	336,6	341,5	319,1
Ontario	28,2	653,0	509,2	447,0	439,6	444,7	460,2	463,0	457,9	422,9	362,6
Manitoba	23,4	34,3	27,8	27,3	26,9	27,7	32,6	29,9	30,0	30,4	28,0
Saskatchewan	15,8	26,4	22,8	22,1	22,6	26,1	26,2	28,5	28,6	28,2	26,3
Alberta	68,5	149,8	88,9	72,9	69,9	72,1	83,1	92,7	96,0	81,0	83,2
Colombie-Britannique	50,8	191,2	126,8	99,7	103,9	119,0	152,1	173,6	176,5	171,1	149,5
Sexe											
Hommes	30,6	918,6	703,3	599,2	606,9	630,4	674,1	721,5	710,1	690,0	605,6
Femmes	21,9	617,7	506,8	472,6	492,2	517,7	544,5	563,7	547,7	519,9	490,7
Âge											
Moins de 25 ans	21,9	448,2	367,6	329,4	334,0	347,3	372,3	392,8	375,1	355,0	333,0
25 à 54 ans	29,7	891,1	686,9	615,4	637,0	681,3	724,7	769,6	769,0	756,3	677,6
55 ans et plus	26,6	197,0	155,6	127,0	128,1	119,5	121,6	122,8	113,7	98,6	85,8
		Chômage trimestriel (milliers)[2]									
		2010T1	2009T4	2009T3	2009T2	2009T1	2008T4	2008T3	2008T2	2008T1	2007T4
CANADA		**1 518,6**	**1 539,5**	**1 558,3**	**1 542,5**	**1 432,5**	**1 179,5**	**1 112,5**	**1 100,7**	**1 081,6**	**1 073,6**
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador		38,3	40,2	40,6	38,7	37,7	34,4	33,7	33,6	32,6	32,5
Île-du-Prince-Édouard		8,1	8,4	9,7	9,9	9,4	8,7	8,3	8,0	8,3	7,8
Nouvelle-Écosse		45,0	45,5	46,0	45,6	44,5	38,1	36,9	37,9	36,7	36,8
Nouveau-Brunswick		35,3	33,9	33,8	34,5	35,7	34,3	32,8	33,9	32,4	30,2
Québec		340,2	344,6	371,9	365,8	347,4	306,9	302,3	307,8	298,1	297,8
Ontario		648,9	655,2	655,2	654,7	615,5	503,6	460,9	453,2	447,1	448,9
Manitoba		34,9	36,5	35,0	31,8	32,1	27,5	26,2	25,5	26,3	27,5
Saskatchewan		26,2	27,0	25,7	26,2	25,1	21,2	22,5	21,5	22,0	21,9
Alberta		149,1	152,0	153,1	144,3	118,5	83,7	77,4	72,6	75,7	71,7
Colombie-Britanique		192,7	196,2	187,3	191,2	166,7	121,1	111,5	106,5	102,2	98,5
Sexe											
Hommes		893,8	918,9	936,3	935,2	860,6	678,9	624,8	626,1	604,9	613,4
Femmes		624,8	620,6	622,0	607,4	571,9	500,7	487,7	474,6	476,8	460,1
Âge											
Moins de 25 ans		443,6	445,5	456,6	442,6	420,5	371,2	330,3	350,8	336,8	333,7
25 à 54 ans		880,2	891,8	901,3	906,2	831,5	652,9	635,7	612,3	617,2	613,7
55 ans et plus		194,8	202,2	200,4	193,8	180,5	155,4	146,5	137,6	127,7	126,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisés.

[2] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles de données désaisonnalisées.

Annexe 1.5 – Taux de chômage selon la province, le sexe et l'âge

	Écart en points de pourcentage[1]	Taux de chômage annuel selon l'exercice financier (%)[2]									
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**1,7**	**8,4**	**6,6**	**6,0**	**6,2**	**6,6**	**7,1**	**7,6**	**7,5**	**7,5**	**6,9**
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	1,6	15,5	13,9	13,0	14,5	15,3	15,4	16,1	16,6	16,1	16,3
Île-du-Prince-Édouard	0,2	11,5	11,3	10,2	10,7	11,1	11,0	11,0	11,6	12,4	11,9
Nouvelle-Écosse	1,2	9,2	8,0	7,9	7,8	8,2	8,8	9,1	9,4	9,8	9,2
Nouveau-Brunswick	0,0	8,8	8,8	7,8	8,2	9,5	9,7	10,1	10,0	10,9	10,4
Québec	0,8	8,4	7,6	7,1	7,9	8,3	8,4	9,2	8,6	9,0	8,6
Ontario	2,0	9,1	7,1	6,3	6,4	6,5	6,8	6,9	7,0	6,7	5,8
Manitoba	1,0	5,3	4,4	4,3	4,4	4,5	5,3	5,0	5,0	5,2	4,8
Saskatchewan	0,6	4,8	4,2	4,2	4,3	5,1	5,1	5,6	5,7	5,8	5,3
Alberta	2,8	6,9	4,1	3,5	3,5	3,8	4,4	5,0	5,4	4,7	5,0
Colombie-Britannique	2,6	7,9	5,3	4,3	4,6	5,3	6,9	8,0	8,2	8,2	7,2
Sexe											
Hommes	2,2	9,5	7,3	6,3	6,5	6,8	7,3	7,9	7,9	7,9	7,0
Femmes	1,2	7,1	5,9	5,6	6,0	6,4	6,8	7,1	7,1	7,0	6,7
Âge											
Moins de 25 ans	3,1	15,4	12,3	11,1	11,5	12,2	13,1	13,9	13,4	13,2	12,6
25 à 54 ans	1,6	7,1	5,5	5,0	5,2	5,6	6,0	6,4	6,4	6,4	5,8
55 ans et plus	1,1	6,6	5,5	4,7	5,1	5,0	5,4	5,8	5,9	5,7	5,3

	Taux de chômage mensuel (%)[3]											
	Mars 2010	Fév. 2010	Janv. 2010	Déc. 2009	Nov. 2009	Oct. 2009	Sept. 2009	Août 2009	Juil. 2009	Juin 2009	Mai 2009	Avr. 2009	Mars 2009
CANADA	**8,2**	**8,2**	**8,3**	**8,4**	**8,4**	**8,4**	**8,3**	**8,7**	**8,6**	**8,6**	**8,5**	**8,1**	**8,1**
Province													
Terre-Neuve-et-Labrador	15,4	14,8	14,9	15,3	15,6	16,7	15,5	16,0	16,7	15,8	15,6	15,1	14,4
Île-du-Prince-Édouard	10,5	10,2	9,9	10,5	10,6	10,8	11,4	13,5	12,3	12,1	13,2	12,8	11,4
Nouvelle-Écosse	8,4	9,2	9,7	9,2	9,3	8,9	9,5	9,1	9,2	9,3	9,0	9,4	9,0
Nouveau-Brunswick	8,6	9,1	9,1	8,9	8,6	8,2	8,0	8,9	8,9	8,9	8,6	8,8	9,6
Québec	7,9	8,2	8,1	8,4	8,1	8,1	8,7	9,0	8,9	8,8	8,7	8,5	8,6
Ontario	8,8	9,1	9,1	9,3	9,2	8,9	8,9	9,3	9,3	9,4	9,4	8,8	8,8
Manitoba	5,3	5,4	5,5	5,8	5,5	5,7	5,3	5,7	5,3	5,2	4,9	4,9	5,4
Saskatchewan	5,2	4,4	4,7	4,8	5,1	4,9	4,6	4,8	4,8	4,5	5,0	4,9	4,7
Alberta	7,4	6,8	6,6	6,7	7,3	7,1	6,8	7,2	7,2	6,9	6,8	6,3	5,9
Colombie-Britannique	8,0	7,7	8,1	8,1	8,1	8,1	7,4	8,1	7,9	8,2	7,8	7,8	7,6
Sexe													
Hommes	9,1	9,2	9,3	9,6	9,4	9,4	9,5	9,8	9,7	9,9	9,7	9,3	9,3
Femmes	7,2	7,2	7,1	7,2	7,2	7,0	6,8	7,4	7,3	7,1	7,1	6,9	6,9
Âge													
Moins de 25 ans	15,5	15,2	15,2	16,1	15,6	14,7	14,9	16,1	16,3	15,7	15,1	14,6	14,8
25 à 54 ans	6,9	7,1	7,1	7,1	7,1	7,2	7,1	7,3	7,2	7,4	7,4	7,0	7,0
55 ans et plus	6,2	6,4	6,6	6,6	6,7	6,8	6,4	7,0	6,7	6,6	6,6	6,6	6,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
[1] Écart en points de pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.
[2] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisés.
[3] Les données mensuelles sont désaisonnalisées.

Annexe 1.6 – Emploi et taux chômage selon le niveau de scolarité

	Taux de chômage (%)	Variation de l'emploi (%)	Emploi annuel selon l'exercice financier (milliers)[1]									
	2009-2010	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2002-2003	2001-2002	2000-2001
CANADA	**8,4**	**-1,2**	**16 827,6**	**17 038,2**	**16 896,3**	**16 513,3**	**16 187,5**	**15 971,1**	**15 722,8**	**15 426,1**	**14 984,9**	**14 819,4**
Niveau de scolarité												
Huit années et moins	15,5	-4,8	377,2	396,2	428,3	450,7	464,0	488,1	506,6	500,7	490,2	531,6
Études secondaires partielles	16,3	-9,7	1 563,9	1 732,5	1 755,7	1 786,2	1 758,9	1 788,8	1 804,2	1 880,6	1 898,9	1 932,5
Diplôme d'études secondaires	9,1	-0,1	3 379,3	3 383,6	3 433,1	3 393,4	3 362,2	3 275,1	3 180,0	3 176,1	3 119,9	3 108,7
Études postsecondaires partielles	10,3	-6,4	1 372,6	1 466,4	1 418,1	1 329,2	1 374,9	1 553,5	1 576,4	1 477,8	1 392,3	1 449,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	6,9	-0,2	5 932,3	5 946,9	5 919,0	5 717,1	5 577,3	5 476,4	5 342,9	5 232,9	5 044,2	4 848,3
Grade universitaire	5,2	2,2	4 202,2	4 112,5	3 942,1	3 836,8	3 650,2	3 389,1	3 312,7	3 157,9	3 039,5	2 948,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisés.

Annexe 1.7 – Estimations de la population active

	Écart (%)[1]	Estimations annuelles de la population active selon l'exercice financier (milliers)[2]									
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005–2006	2004–2005	2003–2004	2002–2003	2001–2002	2000–2001
Population	1,4	27 391,7	27 006,9	26 613,4	26 239,1	25 871,4	25 515,8	25 180,0	24 865,3	24 527,6	24 174,0
Population active	0,6	18 363,9	18 248,3	17 968,1	17 612,5	17 335,7	17 189,7	17 008,0	16 683,9	16 194,9	15 915,7
Emploi[3]	-1,2	16 827,6	17 038,2	16 896,3	16 513,3	16 187,5	15 971,1	15 722,8	15 426,1	14 984,9	14 819,4
temps plein	-1,9	13 592,1	13 849,6	13 812,8	13 511,9	13 215,1	13 011,0	12 763,2	12 515,4	12 253,2	12 134,9
temps partiel	1,5	3 235,5	3 188,6	3 083,4	3 001,4	2 972,4	2 960,1	2 959,7	2 910,6	2 731,8	2 684,5
Chômage	27,0	1 536,3	1 210,1	1 071,8	1 099,2	1 148,2	1 218,6	1 285,2	1 257,8	1 210,0	1 096,4
	Écart en points de pour-centage[4]	Estimations annuelles de la population active selon l'exercice financier (%)[2]									
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005–2006	2004–2005	2003–2004	2002–2003	2001–2002	2000–2001
Taux de chômage	1,7	8,4	6,6	6,0	6,2	6,6	7,1	7,6	7,5	7,5	6,9
Taux d'activité	-0,5	67,0	67,6	67,5	67,1	67,0	67,4	67,5	67,1	66,0	65,8
Taux d'emploi	-1,7	61,4	63,1	63,5	62,9	62,6	62,6	62,4	62,0	61,1	61,3
		Estimations trimestrielles de la population active (milliers, %)[5]									
		2010T1	2009T4	2009T3	2009T2	2009T1	2008T4	2008T3	2008T2	2008T1	2007T4
Population		27 523,9	27 444,4	27 352,4	27 246,2	27 149,6	27 061,3	26 963,1	26 853,8	26 751,4	26 662,5
Population active		18 424,8	18 383,4	18 339,7	18 322,8	18 280,9	18 281,6	18 217,3	18 184,1	18 119,7	18 017,8
Emploi[3]		16 906,2	16 843,9	16 781,5	16 780,2	16 848,4	17 102,0	17 104,7	17 083,5	17 038,1	16 944,3
temps plein		13 666,9	13 632,4	13 534,8	13 521,5	13 616,0	13 892,8	13 941,4	13 920,9	13 925,1	13 824,6
temps partiel		3 239,3	3 211,5	3 246,6	3 258,7	3 232,3	3 209,2	3 163,3	3 162,6	3 112,9	3 119,7
Chômage		1 518,6	1 539,5	1 558,3	1 542,5	1 432,5	1 179,5	1 112,5	1 100,7	1 081,6	1 073,6
Taux de chômage		8,2	8,4	8,5	8,4	7,8	6,4	6,1	6,1	6,0	6,0
Taux d'activité		66,9	67,0	67,0	67,2	67,3	67,6	67,6	67,7	67,7	67,6
Taux d'emploi		61,4	61,4	61,3	61,6	62,1	63,2	63,4	63,6	63,7	63,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
[1] Augmentation en pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.
[2] Les données pour l'exercice financier ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données non désaisonnalisés.
[3] L'emploi comprend les personnes qui sont des travailleurs autonomes.
[4] Écart en points de pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.
[5] Les données trimestrielles ont été calculées à l'aide des moyennes trimestrielles des données désaisonnalisées.

ANNEXE 2

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU

Annexe 2.1 – Total des prestations de revenu 196
Annexe 2.2 – Prestations régulières 197
Annexe 2.3 – Prestations régulières, selon l'industrie 198
Annexe 2.4 – Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable 199
Annexe 2.5 – Prestations de pêcheur 200
Annexe 2.6 – Prestataires fréquents 201
Annexe 2.7 – Prestations spéciales 202
Annexe 2.8 – Prestations de maternité 203
Annexe 2.9 – Prestations parentales (parents biologiques) 204
Annexe 2.10 – Prestations parentales (parents adoptifs) 205
Annexe 2.11 – Prestations de maladie 206
Annexe 2.12 – Prestations de soignant 207
Annexe 2.13 – Supplément familial, 2009-2010 208
Annexe 2.14 – Travail pendant une période de prestations 209
Annexe 2.15 – Remboursement des prestations 210
Annexe 2.16 – Cotisants au régime, 2008 211
Annexe 2.17 – Ratios prestations-cotisations, 2008 213

Annexe 2.1 – Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,1	92,3	93,4	90,4	90,4	1,0	363	360	343	328	15,2	966,0	838,3	786,2	778,2
Île-du-Prince-Édouard	0,9	24,6	24,4	23,3	23,8	1,4	364	359	346	335	12,5	227,1	201,9	191,6	188,0
Nouvelle-Écosse	0,9	90,7	89,9	82,7	84,1	2,0	356	349	334	325	18,5	825,9	696,7	638,9	625,7
Nouveau-Brunswick	2,4	94,1	91,9	88,9	89,9	1,4	352	347	335	323	18,7	859,5	723,9	684,5	685,5
Québec	1,3	579,1	571,8	511,8	530,6	2,4	360	351	339	327	25,1	4 181,3	3 342,9	3 117,0	3 382,8
Ontario	-4,1	701,4	731,3	551,7	553,1	0,7	369	366	349	339	40,5	6 917,4	4 922,8	4 037,8	3 912,7
Manitoba	7,5	66,7	62,0	51,4	54,1	1,9	352	345	329	319	31,8	514,8	390,5	349,7	351,3
Saskatchewan	7,7	49,8	46,2	40,2	42,2	1,3	369	364	342	332	32,6	426,1	321,4	294,2	290,2
Alberta	18,6	197,3	166,4	117,9	117,1	1,6	395	389	368	353	86,3	2 008,9	1 078,6	877,2	846,1
Colombie-Britannique	3,0	262,9	255,3	194,2	186,9	0,1	367	366	350	335	47,9	2 420,7	1 636,2	1 301,4	1 272,2
Nunavut	-6,1	1,4	1,5	1,0	1,3	5,3	425	403	383	380	35,1	17,6	13,0	11,5	13,8
Territoires du Nord-Ouest	10,1	2,5	2,3	1,9	2,2	1,4	426	420	396	394	40,2	32,6	23,3	21,6	19,8
Yukon	1,9	2,7	2,6	2,3	2,3	2,4	423	413	387	385	41,2	31,9	22,6	21,2	20,5
Sexe															
Hommes	-0,3	1 228,5	1 232,6	947,7	961,2	1,1	391	387	372	360	47,3	11 170,9	7 582,9	6 321,7	6 383,3
Femmes	3,4	937,0	906,3	809,8	816,7	2,3	334	327	314	302	24,6	8 258,8	6 629,4	6 011,2	6 003,6
Âge															
Moins de 25 ans	1,6	253,3	249,4	203,3	206,7	0,3	326	325	308	294	38,3	1 962,7	1 418,9	1 209,7	1 226,7
25 à 44 ans	0,4	1 061,5	1 057,5	887,3	920,0	1,7	377	370	355	342	32,2	10 323,4	7 807,2	6 961,4	7 133,3
45 à 54 ans	-0,3	508,9	510,3	408,0	401,6	1,5	372	367	349	337	41,9	4 249,1	2 995,4	2 495,1	2 446,1
55 ans et plus	6,2	341,8	321,7	258,9	249,6	1,5	356	351	335	325	45,4	2 894,5	1 990,8	1 666,6	1 580,7
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	4,7	1 043,8	997,0	750,1	736,1	1,6	361	355	336	323	45,7	10 013,1	6 874,3	5 768,4	5 703,6
Prestataires occasionnels	-2,0	578,3	589,8	484,7	499,6	0,9	360	357	339	326	40,8	5 118,3	3 635,1	3 088,8	3 158,1
Prestataires fréquents	-1,6	543,4	552,0	522,8	542,2	1,7	384	377	365	354	16,1	4 298,3	3 702,8	3 475,6	3 525,2
TOTAL NATIONAL	**1,2**	**2 165,5**	**2 138,9**	**1 757,5**	**1 777,9**	**1,4**	**366**	**361**	**345**	**333**	**36,7**	**19 429,7**	**14 212,3**	**12 332,9**	**12 386,8**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

[2] Incluent les sommes versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maladie, de maternité, parentales, de soignant), d'emploi (article 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 inclus. Les sommes en dollars comprennent les montants versés 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 – Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,1	73,3	74,1	70,3	71,4	1,5	360	354	337	322	19,8	759,3	633,9	591,2	597,3
Île-du-Prince-Édouard	2,4	19,1	18,6	17,6	17,7	1,4	358	353	339	327	13,4	162,4	143,3	133,7	130,9
Nouvelle-Écosse	-0,3	70,0	70,2	62,7	64,2	1,7	353	347	331	323	23,0	608,2	494,3	447,5	445,2
Nouveau-Brunswick	1,7	76,4	75,2	72,0	73,0	1,3	353	349	336	324	21,1	655,2	541,1	514,9	520,4
Québec	-2,4	491,4	503,4	449,7	467,9	2,2	363	355	344	331	25,0	3 657,3	2 926,8	2 722,6	2 815,7
Ontario	-9,8	484,6	537,5	378,9	384,6	-0,2	368	369	353	343	57,4	4 653,7	2 957,5	2 207,7	2 166,7
Manitoba	8,2	42,9	39,6	32,2	34,8	1,7	355	349	331	323	48,2	295,3	199,2	169,3	182,0
Saskatchewan	9,7	34,1	31,1	26,1	30,1	0,8	374	371	349	338	53,7	261,6	170,2	160,6	167,5
Alberta	23,0	131,1	106,6	58,0	61,2	0,2	399	398	375	361	189,0	1 277,6	442,0	309,3	334,5
Colombie-Britannique	4,1	188,9	181,4	122,8	119,3	-0,8	369	372	356	340	76,0	1 652,9	939,3	667,0	671,5
Nunavut	-6,9	1,0	1,0	0,6	0,8	3,1	427	414	390	378	25,9	11,3	9,0	6,6	7,5
Territoires du Nord-Ouest	9,9	1,9	1,7	1,3	1,5	1,2	428	423	392	393	53,5	23,3	15,1	12,8	12,6
Yukon	1,0	2,1	2,1	1,8	1,9	1,6	423	417	388	391	43,8	24,4	17,0	14,5	15,3
Sexe															
Hommes	-4,1	996,4	1 038,6	775,4	794,5	0,9	390	387	373	360	51,3	9 610,0	6 350,5	5 215,7	5 297,4
Femmes	2,7	620,3	603,9	518,7	534,0	1,8	330	324	310	298	41,2	4 432,4	3 138,2	2 742,0	2 769,8
Âge															
Moins de 25 ans	2,7	189,3	184,4	137,0	143,2	-0,2	332	333	316	302	57,6	1 381,3	876,5	714,4	742,7
25 à 44 ans	-2,9	741,3	763,2	606,4	644,9	1,1	376	372	356	343	48,1	6 488,4	4 382,0	3 758,1	3 930,4
45 à 54 ans	-4,2	409,9	427,7	339,2	335,8	1,2	373	369	352	339	44,1	3 659,5	2 539,8	2 089,5	2 058,7
55 ans et plus	3,4	276,2	267,2	211,6	204,6	1,1	358	354	338	328	48,7	2 513,1	1 690,4	1 395,6	1 335,5
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	-0,8	617,6	622,4	412,5	413,9	0,3	358	357	335	320	76,0	6 029,3	3 424,9	2 621,7	2 625,1
Prestataires occasionnels	-2,7	494,3	508,3	401,4	414,6	0,6	362	360	341	329	48,4	4 212,2	2 837,9	2 329,1	2 375,4
Prestataires fréquents	-1,4	504,7	511,8	480,1	500,0	1,8	383	376	363	353	17,8	3 800,8	3 225,9	3 006,9	3 066,7
TOTAL NATIONAL	**-1,6**	**1 616,6**	**1 642,5**	**1 294,1**	**1 328,4**	**0,9**	**367**	**364**	**347**	**335**	**48,0**	**14 042,4**	**9 488,7**	**7 957,6**	**8 067,2**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Incluent 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.

Annexe 2.3 – Prestations régulières, selon l'industrie

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	Écart (%)	(milliers)				Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Industries productrices de biens	**-13,9**	**630,9**	**732,5**	**541,4**	**549,6**	**1,9**	**398**	**391**	**374**	**362**	**42,9**	**6 450,8**	**4 512,7**	**3 631,8**	**3 658,3**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse[2]	-3,9	70,2	73,1	73,7	77,1	0,9	368	365	353	344	13,2	649,3	573,4	568,4	593,8
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-13,4	30,4	35,1	21,0	20,5	1,8	438	430	414	403	97,4	414,8	210,1	157,1	138,9
Services publics	15,9	5,3	4,5	4,0	3,4	2,4	432	422	407	399	55,6	43,7	28,1	23,9	22,0
Construction	3,0	287,5	279,3	211,6	213,5	2,0	416	407	395	382	49,3	2 519,7	1 687,7	1 366,1	1 426,8
Fabrication	-30,2	237,6	340,6	231,1	235,0	0,4	380	378	357	345	40,2	2 823,4	2 013,4	1 516,3	1 476,8
Industries de services	**7,7**	**944,0**	**876,9**	**734,1**	**757,0**	**1,5**	**348**	**342**	**328**	**317**	**51,7**	**7 297,4**	**4 810,0**	**4 218,4**	**4 272,0**
Commerce de gros	-0,4	63,2	63,4	49,2	49,5	2,9	366	355	340	327	61,9	672,7	415,6	354,1	349,4
Commerce de détail	6,9	100,3	93,8	75,6	80,2	1,3	304	300	286	276	50,6	774,9	514,5	446,4	465,3
Transport et entreposage	2,9	76,0	73,8	58,8	55,8	-0,2	360	360	340	330	58,9	644,2	405,3	339,7	324,0
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,3	17,2	16,9	11,8	13,0	1,7	387	381	367	344	75,6	185,5	105,7	89,2	96,9
Finance et assurances	7,8	20,8	19,3	14,4	14,5	3,2	382	370	351	339	66,8	222,5	133,4	107,2	108,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	8,8	21,5	19,7	14,0	16,0	0,1	348	348	329	317	72,6	201,5	116,7	95,9	102,2
Services professionnels, scientfiques et techniques	-4,3	65,8	68,7	46,2	49,8	1,4	387	382	364	352	78,3	729,4	409,2	316,5	332,9
Gestion de sociétés et d'entreprises	-9,7	8,1	9,0	6,0	6,4	6,2	380	357	358	335	58,8	85,9	54,1	42,2	45,8
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	6,4	112,8	106,0	80,4	83,2	1,0	334	331	318	307	58,2	961,2	607,5	504,3	501,3
Services d'enseignement	10,2	149,0	135,2	128,7	125,9	2,6	382	372	364	350	29,9	599,3	461,3	428,1	406,3
Soins de santé et assistance sociale	15,7	53,0	45,8	43,2	43,5	2,4	337	329	314	304	37,5	349,6	254,2	236,2	235,3
Arts, spectacles et loisirs	14,9	37,1	32,3	30,2	31,7	1,8	321	315	305	298	31,3	243,2	185,2	172,3	181,2
Hébergement et services de restauration	10,5	83,3	75,4	67,2	68,7	0,2	282	282	270	257	39,9	572,3	409,0	379,2	374,4
Autres services	9,7	55,8	50,8	43,5	47,1	1,1	329	325	308	296	49,4	448,2	299,9	272,8	288,2
Administration publique	20,4	80,5	66,8	65,0	71,7	2,7	380	370	356	348	38,4	606,9	438,5	434,4	460,1
Non classées	**26,2**	**41,7**	**33,0**	**18,6**	**21,9**	**0,6**	**343**	**341**	**326**	**317**	**77,2**	**294,2**	**166,0**	**107,5**	**136,9**
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	**-1,6**	**1 616,6**	**1 642,5**	**1 294,1**	**1 328,4**	**0,9**	**367**	**364**	**347**	**335**	**48,0**	**14 042,4**	**9 488,7**	**7 957,6**	**8 067,2**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Étant donné leur petit nombre, les prestations régulières versées au titre de la récolte tirée de la pêche (travail indépendant) ont été comptabilisées sous Agriculture, foresterie, pêche et chasse, À noter que la majorité des demandes liées à la récolte tirée de la pêche (travail indépendant) sont considérées comme des demandes de prestations de pêcheur (consultez l'annexe 2.5 pour de plus amples détails à ce sujet).

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

	Écart (%)			Nouvelles demandes[1]											
	2008-2009–2009-2010			2009-2010			2008-2009			2007-2008			2006-2007		
	Périodes courtes[2]	Périodes moyennes[3]	Périodes longues[4]	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues	Périodes courtes	Périodes moyennes	Périodes longues
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	33,1	-1,1	-9,9	8 650	41 510	23 120	6 500	41 980	25 650	6 940	41 600	21 800	7 380	42 510	21 520
Île-du-Prince-Édouard	-21,2	4,3	6,2	1 450	11 100	6 510	1 840	10 640	6 130	2 030	10 270	5 300	1 760	10 430	5 500
Nouvelle-Écosse	5,6	1,8	-4,3	4 500	40 020	25 470	4 260	39 320	26 610	4 470	36 340	21 930	4 060	37 350	22 770
Nouveau-Brunswick	17,7	5,2	-6,2	4 380	46 340	25 690	3 720	44 040	27 390	4 350	43 710	23 910	4 460	44 120	24 400
Québec	1,2	-0,2	-5,8	25 660	277 260	188 480	25 360	277 850	200 130	25 080	263 600	161 010	24 890	266 000	177 020
Ontario	-0,4	-3,7	-15,3	15 980	223 730	244 870	16 050	232 280	289 120	12 050	191 600	175 260	12 300	192 150	180 140
Manitoba	15,3	13,7	0,6	1 580	24 080	17 200	1 370	21 170	17 090	1 170	18 820	12 250	1 360	20 240	13 210
Saskatchewan	35,8	8,9	9,0	1 290	18 610	14 230	950	17 090	13 050	1 070	15 490	9 550	830	17 460	11 850
Alberta	48,3	20,5	23,9	3 440	55 790	71 840	2 320	46 310	57 980	1 390	28 850	27 710	1 860	30 780	28 570
Colombie-Britannique	16,5	7,1	0,0	8 140	95 560	85 150	6 990	89 230	85 170	5 390	69 340	47 990	5 430	69 700	44 210
Nunavut	-60,0	26,2	-27,3	20	530	400	50	420	550	20	430	160	60	420	290
Territoires du Nord-Ouest	-42,9	34,7	-5,4	40	970	870	70	720	920	70	770	490	60	780	680
Yukon	42,9	0,8	-2,5	100	1 240	770	70	1 230	790	110	1 070	610	30	900	930
Sexe															
Hommes	18,7	1,5	-10,8	45 120	485 950	465 260	38 010	478 900	521 680	35 190	404 700	335 510	35 060	410 090	349 320
Femmes	-4,5	2,2	4,6	30 110	350 790	239 340	31 540	343 380	228 900	28 950	317 190	172 460	29 420	322 750	181 770
Âge															
Moins de 25 ans	15,5	4,2	-1,0	8 780	110 910	69 610	7 600	106 440	70 330	6 480	85 610	44 880	6 600	88 030	48 540
25 à 44 ans	4,8	-0,2	-6,2	30 800	364 450	345 970	29 390	365 030	368 740	27 340	323 700	255 270	29 090	342 190	273 620
45 à 54 ans	9,8	-0,3	-9,3	18 700	207 030	184 130	17 030	207 620	203 020	15 930	186 750	136 500	15 740	182 450	137 610
55 ans et plus	9,1	7,8	-3,3	16 950	154 350	104 890	15 530	143 190	108 490	14 390	125 830	71 320	13 050	120 170	71 320
Recours à l'assurance-emploi[5]															
Nouveaux prestataires	7,6	0,5	-1,8	12 430	236 230	368 930	11 550	235 130	375 690	8 140	178 170	226 160	8 710	179 150	226 070
Prestataires occasionnels	11,8	3,5	-11,4	30 800	262 280	201 200	27 540	253 520	227 190	24 980	218 820	157 610	24 480	225 060	164 990
Prestataires fréquents	5,1	1,4	-9,0	32 000	338 230	134 470	30 460	333 630	147 700	31 020	324 900	124 200	31 290	328 630	140 030
TOTAL NATIONAL	**8,2**	**1,8**	**-6,1**	**75 230**	**836 740**	**704 600**	**69 550**	**822 280**	**750 580**	**64 140**	**721 890**	**507 970**	**64 480**	**732 840**	**531 090**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Périodes courtes : 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 ne l'exigent les normes minimales d'admissibilité, mais inférieure ou égale à six mois.

[4] Périodes longues : 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 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 2.5 – Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-11,0	12 070	13 569	13 920	12 935	-1,3	398	404	395	377	-6,6	100,03	107,13	106,75	98,30
Île-du-Prince-Édouard	-3,6	3 104	3 220	3 327	3 468	1,4	421	415	406	400	-2,2	24,68	25,24	25,76	27,03
Nouvelle-Écosse	0,8	5 563	5 518	5 744	5 749	2,7	418	407	400	390	6,0	46,06	43,44	44,51	42,89
Nouveau-Brunswick	-2,3	2 806	2 871	3 054	3 104	2,1	428	419	404	398	4,5	24,44	23,38	23,67	23,65
Québec	-2,2	1 565	1 601	1 639	1 630	2,4	431	421	409	395	0,2	11,81	11,79	11,47	11,03
Ontario	21,2	80	66	80	73	8,2	390	360	363	337	6,7	0,76	0,71	0,58	0,61
Manitoba	14,6	927	809	830	771	-1,7	376	382	367	363	2,6	9,09	8,86	8,36	7,35
Saskatchewan	39,6	155	111	112	118	-0,7	351	353	303	330	84,6	0,63	0,34	0,36	0,40
Alberta	-8,3	22	24	32	44	-0,9	387	391	386	365	84,3	0,21	0,12	0,52	0,33
Colombie-Britannique	9,9	2 969	2 701	3 098	3 732	7,0	393	368	351	354	8,6	27,03	24,89	26,69	30,16
Nunavut	-3,6	27	28	23	32	1,0	408	404	395	375	68,2	0,21	0,13	0,16	0,22
Territoires du Nord-Ouest	-30,0	7	10	7	9	6,6	409	384	339	413	-2,8	0,14	0,15	0,05	0,12
Yukon	200,0	3	1	0	0	8,8	384	353	0	0	S.O.	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexe															
Hommes	-2,7	24 282	24 963	26 049	26 013	1,2	412	408	397	386	1,0	202,51	200,46	202,80	200,04
Femmes	-9,9	5 016	5 566	5 817	5 652	-0,6	383	386	377	361	-6,8	42,59	45,71	46,08	42,04
Âge															
Moins de 25 ans	-10,4	1 267	1 414	1 507	1 479	2,8	395	384	377	360	2,1	11,22	11,00	11,73	12,51
25 à 44 ans	-8,5	10 375	11 340	12 548	13 012	1,1	411	407	396	384	-6,5	88,62	94,75	103,07	102,78
45 à 54 ans	-2,7	9 277	9 539	9 795	9 613	1,2	411	407	395	383	1,9	75,90	74,52	72,50	70,49
55 ans et plus	1,7	8 379	8 236	8 016	7 561	0,2	400	399	389	379	5,2	69,35	65,90	61,59	56,30
Recours à l'assurance-emploi[3]															
Nouveaux prestataires	9,0	809	742	809	801	4,5	387	370	366	350	23,9	7,24	5,84	6,69	6,82
Prestataires occasionnels	3,6	1 920	1 854	2 108	2 270	3,9	389	374	361	349	1,1	15,40	15,23	17,39	18,26
Prestataires fréquents	-4,9	26 569	27 933	28 949	28 594	0,7	409	407	396	385	-1,2	222,46	225,09	224,80	217,00
TOTAL NATIONAL	**-4,0**	**29 298**	**30 529**	**31 866**	**31 665**	**0,9**	**407**	**404**	**393**	**381**	**-0,4**	**245,10**	**246,17**	**248,88**	**242,08**

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] Incluent 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.

Annexe 2.6 – Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes[2]					Prestations hebdomadaires moyennes[3]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	-2,0	56 890	58 050	58 710	58 570	0,1	376	375	360	346	11,1	572,4	515,4	500,5	495,2
Île-du-Prince-Édouard	-3,0	14 330	14 770	14 650	15 130	1,3	379	374	360	353	8,5	127,9	117,9	117,3	115,2
Nouvelle-Écosse	0,8	38 550	38 240	37 330	38 140	2,5	377	368	357	347	13,1	331,3	292,9	280,7	283,0
Nouveau-Brunswick	-0,2	45 460	45 550	45 520	46 670	1,9	372	365	353	342	14,6	409,6	357,5	351,3	359,7
Québec	-0,7	201 060	202 400	193 260	198 980	2,7	385	375	366	353	12,8	1 386,9	1 229,6	1 176,5	1 197,5
Ontario	-6,8	100 920	108 270	90 910	96 660	1,0	393	389	375	368	26,7	676,3	533,6	435,2	436,0
Manitoba	6,9	12 300	11 510	11 420	12 140	2,0	374	366	354	348	19,4	76,8	64,3	61,5	64,5
Saskatchewan	3,6	10 130	9 780	9 710	10 540	2,9	387	376	359	351	19,3	65,8	55,2	54,6	57,2
Alberta	-4,7	13 190	13 840	11 940	13 570	2,5	413	403	386	374	51,4	100,4	66,3	59,7	66,4
Colombie-Britannique	3,2	37 220	36 080	34 530	36 830	1,3	384	379	367	361	27,1	261,6	205,9	184,1	197,8
Nunavut	-12,5	140	160	110	130	0,7	439	436	422	388	30,5	1,8	1,4	0,8	1,2
Territoires du Nord-Ouest	-12,8	340	390	370	460	3,0	443	430	420	404	1,7	4,3	4,3	3,7	3,7
Yukon	8,5	770	710	630	730	2,6	432	421	404	399	21,8	8,1	6,6	5,8	6,4
Sexe															
Hommes	-3,1	344 430	355 520	330 160	346 590	1,5	408	403	390	380	17,2	2 969,8	2 533,9	2 355,4	2 423,2
Femmes	1,4	186 860	184 220	178 930	181 960	2,9	340	331	320	308	14,9	1 053,5	917,0	876,3	860,6
Âge															
Moins de 25 ans	-2,4	14 900	15 270	14 020	14 470	1,8	393	387	370	358	17,6	118,8	101,1	92,3	95,5
25 à 44 ans	-4,3	209 590	219 030	211 200	231 480	1,7	396	389	375	363	14,7	1 607,5	1 401,3	1 366,4	1 448,1
45 à 54 ans	-2,4	173 920	178 260	167 970	169 340	1,8	383	376	363	352	15,3	1 284,1	1 113,4	1 028,4	1 019,1
55 ans et plus	4,5	132 870	127 180	115 900	113 260	2,1	368	361	349	340	21,3	1 012,9	835,2	744,6	721,0
Caractère saisonnier de l'emploi[4]															
Saisonnier	0,8	444 000	440 590	424 110	437 080	2,0	385	378	366	355	15,7	3 259,3	2 817,2	2 676,1	2 701,9
Non saisonnier	-12,0	87 290	99 150	84 980	91 460	0,5	379	377	361	351	20,6	764,0	633,7	555,6	581,9
TOTAL NATIONAL	**-1,6**	**531 290**	**539 740**	**509 090**	**528 540**	**1,8**	**384**	**378**	**365**	**355**	**16,6**	**4 023,3**	**3 451,0**	**3 231,7**	**3 283,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Ce tableau comprend les demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur.

[2] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.

[3] Incluent 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.

Annexe 2.7 – Prestations spéciales[1]

	Nouvelles demandes[2]					Montants versés[3]				
	Écart (%)					Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	3,9	11 210	10 790	10 820	10 170	10,6	79,4	71,8	65,4	59,8
Île-du-Prince-Édouard	-1,7	5 210	5 300	4 690	4 550	13,4	30,4	26,8	24,8	22,7
Nouvelle-Écosse	-5,8	20 770	22 060	20 830	20 550	3,8	148,7	143,3	130,3	119,4
Nouveau-Brunswick	-0,8	24 910	25 100	24 640	23 080	5,8	142,4	134,6	123,2	117,0
Québec	0,3	99 470	99 130	97 810	97 030	6,8	301,5	282,2	273,6	451,5
Ontario	-0,9	186 340	188 090	183 880	180 760	5,2	1 924,3	1 829,0	1 738,1	1 647,2
Manitoba	0,6	19 250	19 140	17 750	18 410	11,4	170,8	153,4	150,1	141,2
Saskatchewan	2,0	14 490	14 210	13 530	12 180	6,7	143,6	134,6	118,7	110,0
Alberta	0,4	52 420	52 210	48 860	47 000	10,9	611,1	551,1	497,4	448,7
Colombie-Britannique	-3,2	74 440	76 890	72 520	70 370	5,3	634,8	603,0	558,8	527,4
Nunavut	-6,0	470	500	310	600	69,6	5,8	3,4	4,5	5,4
Territoires du Nord-Ouest	11,5	680	610	620	640	17,6	7,9	6,7	7,5	6,0
Yukon	18,5	640	540	480	570	29,6	6,2	4,8	5,4	4,4
Sexe										
Hommes	-3,2	163 510	168 970	157 480	154 770	7,7	694,8	645,0	594,1	593,6
Femmes	0,3	346 790	345 600	339 260	331 140	6,4	3 512,4	3 299,7	3 103,6	3 067,1
Âge										
Moins de 25 ans	-6,2	48 350	51 530	50 430	49 570	2,4	383,5	374,6	348,2	341,8
25 à 44 ans	-0,6	301 150	303 000	296 260	294 630	6,9	3 255,1	3 045,9	2 864,6	2 868,3
45 à 54 ans	-2,6	91 060	93 510	88 080	84 220	5,4	326,1	309,3	285,6	271,1
55 ans et plus	4,8	69 740	66 530	61 970	57 490	12,8	242,4	214,8	199,3	179,5
TOTAL NATIONAL	**-0,8**	**510 300**	**514 570**	**496 740**	**485 910**	**6,7**	**4 207,2**	**3 944,7**	**3 697,6**	**3 660,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] La ventilation des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant 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 soignant.

[3] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

Annexe 2.8 – 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)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	16,8	3 260	2 790	2 730	2 610	-0,6	14,3	14,4	14,3	14,6	5,7	360	341	317	311	18,2	16,5	14,0	12,4	11,7
Île-du-Prince-Édouard	-6,8	960	1 030	910	1 010	-4,0	14,1	14,7	14,1	14,6	2,6	360	351	323	317	17,6	5,6	4,8	4,4	4,7
Nouvelle-Écosse	-9,1	5 580	6 140	5 940	5 530	1,2	14,5	14,4	14,4	14,3	2,4	341	333	319	307	-2,5	28,7	29,5	28,1	23,6
Nouveau-Brunswick	-2,8	4 830	4 970	4 780	4 650	1,2	14,6	14,4	14,5	14,4	4,7	342	327	320	309	2,3	24,3	23,8	22,6	21,1
Québec[3]	S.O.	0	0	0	20	S.O.	0,0	0,0	0,0	6,0	S.O.	0	0	0	370	S.O.	0,0	0,0	0,0	1,3
Ontario	-1,0	87 040	87 930	86 830	85 080	-0,1	14,6	14,6	14,6	14,6	3,3	368	356	345	334	3,5	472,8	456,8	436,6	415,5
Manitoba	-1,9	7 760	7 910	7 590	7 660	0,0	14,7	14,7	14,7	14,7	3,9	338	326	314	307	6,8	39,2	36,7	36,6	33,7
Saskatchewan	2,5	7 250	7 070	6 800	5 980	0,7	14,7	14,6	14,6	14,7	3,4	343	332	324	312	9,1	36,9	33,8	31,4	27,6
Alberta	2,7	28 670	27 920	27 070	24 460	-0,3	14,6	14,6	14,6	14,7	4,1	370	356	343	326	10,2	157,6	143,0	134,1	115,7
Colombie-Britannique	1,9	26 680	26 170	25 120	24 870	-1,4	14,5	14,7	14,6	14,6	1,3	347	342	330	318	5,7	137,7	130,3	122,2	114,9
Nunavut	-16,7	200	240	190	340	-3,9	14,1	14,6	14,8	14,2	16,2	413	356	370	376	19,3	1,3	1,1	1,2	1,6
Territoires du Nord-Ouest	50,0	420	280	260	330	1,9	14,4	14,1	14,7	14,8	1,5	409	403	402	390	61,4	2,6	1,6	1,7	1,6
Yukon	40,0	280	200	240	250	1,5	14,7	14,5	13,9	14,4	8,3	415	383	389	361	73,0	1,7	1,0	1,4	1,1
Âge																				
Moins de 25 ans	-9,4	23 200	25 610	25 460	24 450	-0,1	14,5	14,5	14,5	14,5	3,9	263	253	242	229	-1,2	93,3	94,5	90,4	81,7
25 ans et plus	1,8	149 730	147 040	143 000	138 340	-0,3	14,6	14,6	14,6	14,6	2,7	376	367	355	343	6,4	831,6	781,7	742,2	691,2
TOTAL NATIONAL	**0,2**	**172 930**	**172 650**	**168 460**	**162 790**	**-0,3**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**3,3**	**361**	**350**	**338**	**326**	**5,6**	**924,9**	**876,2**	**832,7**	**772,9**

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] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.
[3] Le Québec est exclu des calculs nationaux. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations de maternité.

Annexe 2.9 – 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 (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	10,7	3 300	2 980	2 870	2 810	-0,8	29,1	29,3	28,8	29,5	5,8	373	353	329	320	9,9	33,6	30,6	28,6	25,9
Île-du-Prince-Édouard	-14,3	1 020	1 190	950	1 150	1,3	28,0	27,6	27,9	28,4	3,6	371	358	326	326	22,4	12,5	10,2	9,9	9,4
Nouvelle-Écosse	-7,3	6 220	6 710	6 360	6 230	0,0	28,3	28,3	28,3	26,9	2,2	357	349	335	326	2,1	68,1	66,7	58,3	53,4
Nouveau-Brunswick	-2,8	5 260	5 410	5 400	5 140	-1,5	28,4	28,8	27,8	28,5	3,9	358	345	334	321	5,7	56,8	53,8	50,2	47,6
Québec[4]	S.O.	0	0	0	2 120	S.O.	0,0	0,0	0,0	7,9	S.O.	0	0	0	386	S.O.	0,0	0,0	0,0	182,1
Ontario	0,7	99 720	99 050	98 250	95 070	-1,2	29,5	29,8	29,4	29,2	2,8	376	365	353	343	5,7	1 129,2	1 068,1	1 006,0	950,2
Manitoba	-2,7	8 850	9 100	8 610	8 530	-2,9	29,5	30,4	29,3	29,4	4,1	351	337	328	318	11,6	94,5	84,6	83,2	76,3
Saskatchewan	0,3	7 830	7 810	7 340	6 420	3,0	30,4	29,5	29,4	29,8	2,6	354	345	335	324	4,7	82,8	79,1	67,0	63,9
Alberta	1,6	30 180	29 700	28 380	26 040	-0,2	30,8	30,8	30,8	30,6	3,9	378	364	351	336	10,7	359,5	324,6	285,5	257,0
Colombie-Britannique	-1,1	28 730	29 040	27 500	27 380	1,0	29,9	29,6	29,6	29,5	1,8	360	354	343	330	8,6	325,1	299,5	278,4	265,1
Nunavut	-25,9	200	270	220	350	9,6	28,6	26,1	21,9	30,7	16,0	418	360	369	378	57,6	2,9	1,9	2,6	2,8
Territoires du Nord-Ouest	21,6	450	370	340	390	-0,2	24,4	24,5	26,4	28,8	3,3	418	404	410	400	6,3	4,3	4,0	4,4	3,3
Yukon	28,0	320	250	260	240	4,7	30,6	29,2	30,8	31,4	5,8	420	397	393	362	19,1	3,3	2,8	2,8	2,4
Sexe																				
Hommes	-0,9	25 590	25 820	24 140	24 950	-0,6	16,7	16,8	17,0	14,9	1,4	407	401	390	382	7,7	183,9	170,7	154,5	163,3
Femmes	0,3	166 490	166 060	162 340	156 920	-0,3	31,6	31,7	31,3	31,3	3,3	365	353	342	330	7,2	1 988,6	1 855,0	1 722,4	1 776,0
Âge																				
Moins de 25 ans	-8,1	23 270	25 330	25 300	24 170	-1,1	30,7	31,0	30,3	30,4	3,6	275	265	255	243	3,8	221,1	213,0	193,9	195,6
25 ans et plus	1,4	168 810	166 550	161 180	157 700	-0,4	29,5	29,7	29,4	28,7	2,6	384	374	363	352	7,7	1 951,4	1 812,7	1 683,0	1 743,7
TOTAL NATIONAL	**0,1**	**192 080**	**191 880**	**186 480**	**181 870**	**-0,5**	**29,7**	**29,8**	**29,5**	**28,9**	**3,0**	**371**	**360**	**348**	**337**	**7,2**	**2 172,5**	**2 025,7**	**1 876,9**	**1 939,3**

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] Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne couvrent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes de prestations complètes. De plus, les calculs ont été effectués en appliquant la même pondération aux périodes de prestations parentales partagées et non partagées.
[3] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents biolologiques).
[4] Le Québec est exclu des calculs nationaux. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Annexe 2.10 – 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 (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	100,0	20	10	10	30	S.O.	35,0	0,0	0,0	35,0	2,8	447	435	423	366	92,0	0,23	0,12	0,23	0,30
Île-du-Prince-Édouard	33,3	40	30	0	20	0,0	35,0	35,0	0,0	10,0	1,7	447	439	0	418	251,2	0,72	0,20	0,12	0,07
Nouvelle-Écosse	-21,4	110	140	60	80	-31,2	22,6	32,8	33,0	27,5	10,2	422	383	387	401	48,6	1,60	1,07	0,85	0,71
Nouveau-Brunswick	-71,4	20	70	90	70	-100,0	0,0	20,6	26,6	20,5	-28,7	287	403	398	311	-62,7	0,34	0,91	0,81	0,31
Québec[4]	S.O.	0	0	0	50	S.O.	0,0	0,0	0,0	13,8	S.O.	0	0	0	413	S.O.	0,00	0,00	0,00	2,04
Ontario	8,3	1 040	960	990	1 130	5,3	27,2	25,9	27,2	28,2	4,2	429	412	382	391	3,7	11,36	10,96	11,05	11,31
Manitoba	-52,9	80	170	90	60	-9,7	26,8	29,7	25,8	33,7	-11,7	367	415	410	319	-3,2	1,50	1,55	0,80	0,79
Saskatchewan	28,6	90	70	110	40	-15,2	18,7	22,0	21,6	30,7	12,6	449	399	379	334	6,2	0,70	0,66	0,82	0,42
Alberta	8,7	250	230	320	290	-0,8	26,0	26,2	27,4	29,8	0,4	426	424	383	375	-2,2	3,13	3,20	3,56	2,60
Colombie-Britannique	-21,1	300	380	420	400	-8,7	28,0	30,7	28,4	28,6	2,3	405	396	403	379	-4,4	4,71	4,92	4,61	4,17
Nunavut	75,0	70	40	20	100	360,0	23,0	5,0	20,5	17,6	7,2	431	402	415	414	446,2	0,78	0,14	0,36	0,64
Territoires du Nord-Ouest	S.O.	0	0	10	40	S.O.	0,0	0,0	18,0	13,0	S.O.	0	0	423	416	S.O.	0,00	0,00	0,37	0,31
Yukon	S.O.	10	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	457	0	0	0	S.O.	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexe																				
Hommes	9,6	570	520	400	530	16,4	19,6	16,9	18,1	17,7	6,0	444	419	404	400	22,5	5,05	4,12	2,92	4,13
Femmes	-7,6	1 460	1 580	1 720	1 780	-4,2	29,0	30,3	28,7	30,3	2,3	414	404	385	379	2,0	20,03	19,63	20,67	19,55
Âge																				
Moins de 25 ans	0,0	10	10	20	0	S.O.	0,0	0,0	25,0	0,0	-60,5	172	435	243	0	147,4	0,18	0,07	0,06	0,05
25 ans et plus	-3,3	2 020	2 090	2 100	2 310	0,2	26,9	26,8	26,8	27,0	3,8	424	408	390	384	5,1	24,90	23,68	23,53	23,63
TOTAL NATIONAL	**-3,3**	**2 030**	**2 100**	**2 120**	**2 310**	**0,2**	**26,9**	**26,8**	**26,8**	**27,0**	**3,5**	**422**	**408**	**389**	**384**	**5,6**	**25,07**	**23,75**	**23,59**	**23,68**

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] Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne couvrent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes de prestations complètes. De plus, les calculs ont été effectués en appliquant la même pondération aux périodes de prestations parentales partagées et non partagées.
[3] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents adoptifs).
[4] Le Québec est exclu des calculs nationaux. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Annexe 2.11 – Prestations de maladie

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(M$)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,9	8 710	8 630	8 480	7 920	-2,9	9,2	9,5	9,3	9,4	3,4	332	321	302	288	7,3	29,0	27,0	24,1	21,9
Île-du-Prince-Édouard	0,7	4 350	4 320	3 900	3 630	-4,2	7,5	7,8	8,0	8,1	4,1	348	335	324	317	-0,1	11,6	11,6	10,3	8,6
Nouvelle-Écosse	-4,9	15 490	16 280	15 370	15 060	4,5	9,1	8,7	9,1	9,0	0,2	323	323	308	295	9,4	50,0	45,7	42,7	41,4
Nouveau-Brunswick	0,0	20 570	20 570	20 090	18 630	-0,3	8,0	8,0	8,0	8,2	3,6	334	323	315	303	8,5	60,6	55,9	49,3	47,8
Québec	0,3	98 620	98 330	97 100	94 260	-1,8	8,7	8,8	8,9	9,0	2,3	331	323	313	299	6,8	298,8	279,6	272,0	264,8
Ontario	-1,7	89 920	91 480	88 620	87 410	0,7	9,9	9,8	10,0	9,9	1,2	332	328	314	308	6,5	308,4	289,5	280,5	267,5
Manitoba	3,0	10 680	10 370	9 430	10 150	-3,5	9,6	9,9	9,8	10,0	3,8	329	317	313	296	16,3	35,1	30,2	29,2	29,9
Saskatchewan	5,6	7 110	6 730	6 410	6 050	1,9	9,9	9,7	9,6	9,9	0,5	333	331	303	298	11,0	23,1	20,8	19,1	17,9
Alberta	-1,9	23 250	23 710	21 600	22 180	0,0	10,1	10,1	10,1	10,1	2,0	358	351	338	318	13,3	89,9	79,4	73,3	72,6
Colombie-Britannique	-4,9	48 600	51 120	47 530	45 960	-1,6	9,9	10,1	10,2	10,0	1,5	333	328	321	307	-0,6	165,7	166,7	152,1	142,0
Nunavut	11,8	190	170	70	110	48,1	10,6	7,2	9,7	9,8	9,6	422	385	340	370	120,6	0,8	0,4	0,3	0,4
Territoires du Nord-Ouest	0,0	230	230	250	220	6,8	11,0	10,3	9,4	9,2	-4,1	417	435	408	376	-3,3	1,0	1,0	1,0	0,7
Yukon	25,0	350	280	270	310	-23,2	8,1	10,6	7,6	10,6	3,4	419	406	370	377	14,7	1,2	1,0	1,1	0,9
Sexe																				
Hommes	-3,9	136 290	141 760	131 950	128 710	-1,4	8,9	9,1	9,1	9,2	1,0	370	367	355	343	7,7	502,6	466,9	433,7	424,0
Femmes	0,7	191 780	190 460	187 170	183 180	-0,3	9,6	9,6	9,7	9,7	3,1	308	298	288	277	5,7	572,5	541,9	521,2	492,2
Âge																				
Moins de 25 ans	-4,0	28 560	29 760	28 940	28 960	-3,6	8,2	8,5	8,4	8,5	0,6	275	273	259	247	2,8	68,7	66,8	63,6	64,3
25 à 44 ans	-2,6	142 930	146 700	144 100	144 990	-1,0	9,0	9,1	9,2	9,2	2,3	340	332	322	310	4,6	461,5	441,3	426,3	421,1
45 à 54 ans	-2,8	87 860	90 390	85 180	81 270	-0,4	9,5	9,5	9,7	9,8	1,5	344	339	324	313	5,5	305,2	289,2	268,5	253,6
55 ans et plus	5,1	68 720	65 370	60 900	56 670	0,1	10,2	10,1	10,3	10,3	1,9	332	326	316	306	13,4	239,8	211,4	196,4	177,1
TOTAL NATIONAL	**-1,2**	**328 070**	**332 220**	**319 120**	**311 890**	**-0,6**	**9,3**	**9,4**	**9,5**	**9,5**	**1,9**	**334**	**327**	**316**	**304**	**6,6**	**1 075,2**	**1 008,8**	**954,9**	**916,2**

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 maladie.
[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

Annexe 2.12 – Prestations de soignant

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes[2]					Montants versés[2]				
	Écart (%)					Écart (%)					Écart (%)	($)				Écart (%)	(milliers $)			
	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2008-2009–2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	-7,5	62	67	69	76	21,1	5,1	4,2	4,7	4,7	2,2	356	349	343	302	-7,0	112,2	120,6	108,5	125,1
Île-du-Prince-Édouard	81,5	49	27	31	31	-8,4	4,6	5,0	5,0	5,2	-0,6	342	345	301	303	71,6	85,9	50,0	54,2	46,5
Nouvelle-Écosse	-0,5	205	206	219	195	2,3	4,9	4,8	4,8	4,9	-4,5	320	335	315	306	-2,1	330,1	337,3	364,6	290,9
Nouveau-Brunswick	27,8	147	115	167	153	1,4	4,6	4,5	4,7	4,7	-1,3	318	322	311	291	19,6	223,3	186,7	249,5	218,5
Québec	0,6	1 088	1 081	941	935	-0,4	4,3	4,3	4,3	4,4	-1,2	339	343	329	315	-3,2	1 616,1	1 669,6	1 418,4	1 339,4
Ontario	1,8	2 570	2 525	2 418	2 447	0,0	4,8	4,8	4,8	4,7	0,6	360	357	343	338	7,8	4 697,5	4 358,3	4 175,1	4 064,5
Manitoba	-5,1	224	236	236	227	0,8	4,8	4,8	4,7	4,9	6,1	356	335	321	303	6,8	390,8	365,8	358,5	327,3
Saskatchewan	6,8	157	147	158	182	-4,0	4,8	5,0	4,9	4,7	5,0	355	338	333	321	-4,8	260,8	274,0	280,9	255,8
Alberta	4,6	542	518	512	491	0,2	4,8	4,8	5,0	5,0	-0,3	371	372	350	334	7,7	986,9	916,6	925,4	866,2
Colombie-Britannique	1,6	914	900	939	922	0,0	4,8	4,8	4,8	4,8	4,3	364	349	343	341	11,4	1 723,1	1 546,2	1 589,3	1 526,0
Nunavut	33,3	4	3	3	7	-11,8	5,0	5,7	5,0	4,4	2,4	450	439	423	406	142,5	11,6	4,8	8,7	12,7
Territoires du Nord-Ouest	100,0	10	5	4	3	-22,4	4,5	5,8	3,0	3,7	-0,7	434	437	423	413	81,9	20,6	11,3	5,1	8,3
Yukon	-14,3	6	7	9	7	20,6	5,2	4,3	4,8	4,0	2,8	413	402	386	409	-39,7	11,8	19,5	10,5	14,2
Sexe																				
Hommes	-2,7	1 594	1 639	1 475	1 414	0,2	4,8	4,8	4,8	4,7	1,9	391	384	374	364	7,8	3 336,3	3 094,9	2 770,0	2 523,7
Femmes	4,4	4 384	4 198	4 231	4 262	0,2	4,7	4,7	4,7	4,7	0,7	342	339	326	318	5,4	7 134,3	6 765,9	6 778,9	6 571,8
Âge																				
Moins de 25 ans	13,0	139	123	128	118	-0,3	4,9	4,9	4,4	4,8	-6,0	299	318	284	262	4,8	215,8	205,9	151,0	152,9
25 à 44 ans	0,8	2 341	2 323	2 294	2 371	0,9	4,7	4,6	4,7	4,6	1,2	367	363	350	340	7,1	4 296,6	4 012,8	4 013,8	3 923,4
45 à 54 ans	0,8	2 136	2 119	2 094	2 069	-0,2	4,6	4,6	4,7	4,6	0,6	356	354	337	334	4,6	3 694,4	3 532,2	3 445,3	3 312,7
55 ans et plus	7,1	1 362	1 272	1 190	1 118	-0,9	4,8	4,8	4,9	4,9	1,7	337	332	322	307	7,3	2 263,8	2 109,9	1 938,8	1 706,4
TOTAL NATIONAL	**2,4**	**5 978**	**5 837**	**5 706**	**5 676**	**0,1**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**0,9**	**355**	**352**	**338**	**330**	**6,2**	**10 470,6**	**9 860,8**	**9 548,9**	**9 095,5**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.
[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de soignant.
[2] Incluent le montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de soignant.

Annexe 2.13 – Supplément familial[1], 2009-2010

	Nouvelles demandes[2] avec SF	% des demandes avec SF	Supplément hebdomadaire moyen	Prestations hebdomadaires moyennes	Montants versés				
			($)	($)	Écart (%)	(M$)			
					2008-2009 – 2009-2010	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Province/territoire									
Terre-Neuve-et-Labrador	4 670	5,1	40,1	297	9,2	5,94	5,44	6,46	7,20
Île-du-Prince-Édouard	1 600	6,5	43,5	299	10,8	2,19	1,98	1,99	2,34
Nouvelle-Écosse	6 640	7,3	42,6	287	3,5	8,92	8,62	8,98	9,56
Nouveau-Brunswick	6 110	6,5	38,6	296	-2,6	7,04	7,23	7,75	8,70
Québec	28 270	4,9	40,8	305	10,5	26,23	23,74	26,51	33,34
Ontario	39 120	5,6	43,0	287	10,6	50,06	45,26	43,49	46,18
Manitoba	5 850	8,8	50,5	299	18,5	8,37	7,06	7,38	8,41
Saskatchewan	4 350	8,7	51,4	300	18,5	6,25	5,28	5,89	6,13
Alberta	8 400	4,3	44,4	303	5,9	11,10	10,48	10,73	10,78
Colombie-Britannique	15 070	5,7	41,1	289	13,9	16,82	14,76	15,99	18,12
Nunavut	50	3,6	55,1	364	-19,2	0,10	0,12	0,14	0,11
Territoires du Nord-Ouest	100	4,0	38,5	342	-59,1	0,06	0,14	0,05	0,12
Yukon	60	2,2	41,2	355	139,0	0,09	0,04	0,06	0,11
Sexe									
Hommes	28 490	2,3	43,1	332	20,8	30,01	24,83	26,83	31,80
Femmes	91 800	9,8	42,6	283	7,4	113,16	105,32	108,56	119,31
Âge									
Moins de 25 ans	17 050	6,7	37,2	258	-1,1	22,77	23,03	23,28	24,90
25 à 44 ans	84 540	8,0	45,3	301	11,2	104,66	94,08	98,84	111,81
45 à 54 ans	16 560	3,3	36,4	298	19,5	14,21	11,90	12,10	13,03
55 ans et plus	2 140	0,6	32,7	299	33,6	1,52	1,14	1,18	1,38
Recours à l'assurance-emploi[3]									
Nouveaux prestataires	66 600	6,4	43,5	283	8,8	86,37	79,39	79,01	85,76
Prestataires occasionnels	35 370	6,1	43,0	301	16,1	40,48	34,88	37,65	43,14
Prestataires fréquents	18 320	3,4	38,8	328	2,6	16,31	15,89	18,74	22,21
TOTAL NATIONAL	**120 290**	**5,6**	**42,7**	**295**	**10,0**	**143,16**	**130,15**	**135,40**	**151,11**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Inclut les demandes relatives à 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.

Annexe 2.14 – Travail pendant une période de prestations[1]

	Nouvelles demandes de prestations régulières[2]					Pourcentage des nouvelles demandes de prestations régulières[2]			
	Écart (%)								
	2007-2008–2008-2009	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005–2006	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005–2006
Province/territoire									
Terre-Neuve-et-Labrador	2,6	49 660	48 410	49 090	51 580	66,6	68,5	68,4	70,3
Île-du-Prince-Édouard	10,4	12 290	11 130	11 830	11 820	65,6	62,8	66,5	64,1
Nouvelle-Écosse	12,1	43 870	39 130	40 120	41 240	62,0	61,8	62,0	60,8
Nouveau-Brunswick	5,1	52 070	49 540	50 390	52 810	68,6	68,1	68,4	69,7
Québec	14,7	312 130	272 230	284 130	283 830	61,2	59,7	60,0	59,6
Ontario	50,5	260 960	173 370	177 270	176 310	47,6	44,7	45,3	45,4
Manitoba	23,3	18 190	14 750	16 490	16 890	45,2	45,2	47,0	46,0
Saskatchewan	22,6	14 680	11 970	14 880	15 150	46,5	45,4	48,9	49,8
Alberta	74,7	46 270	26 490	28 670	31 620	42,4	44,3	46,0	46,9
Colombie-Britannique	55,9	97 930	62 810	60 320	70 060	53,0	50,0	49,9	53,8
Nunavut	104,5	450	220	340	450	44,1	34,9	44,2	48,4
Territoires du Nord-Ouest	14,5	790	690	800	700	44,9	51,1	51,9	47,9
Yukon	12,0	1 120	1 000	1 080	1 130	53,1	54,9	57,4	53,3
Sexe									
Hommes	36,0	572 590	421 090	431 730	441 200	54,2	53,3	53,6	54,2
Femmes	16,2	337 820	290 650	303 680	312 390	55,1	55,2	56,2	56,2
Âge									
Moins de 25 ans	34,7	94 870	70 410	73 790	79 260	50,7	50,6	51,0	51,9
25 à 44 ans	26,6	422 960	333 970	359 070	376 700	54,6	54,1	55,0	55,5
45 à 54 ans	26,9	260 550	205 390	203 480	201 290	59,9	59,4	59,7	59,4
55 ans et plus	29,5	132 030	101 970	99 070	96 340	48,6	47,5	47,8	48,5
Montants des prestations									
Moins de 50 $	50,0	120	80	50	190	34,3	40,0	23,8	42,2
de 50 $ à 100 $	-1,5	2 010	2 040	2 880	4 320	43,2	44,6	49,4	49,5
de 101 $ à 150 $	-5,8	13 060	13 870	18 420	25 330	48,2	49,9	50,8	52,1
de 151 $ à 200 $	-0,7	40 030	40 300	51 410	62 570	48,4	48,4	50,5	51,2
Plus de 200 $	30,5	855 190	655 450	662 650	661 180	55,0	54,6	55,1	55,6
TOTAL NATIONAL	**27,9**	**910 410**	**711 740**	**735 410**	**753 590**	**54,6**	**54,1**	**54,7**	**55,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] La définition du travail pendant une période de prestations englobe tous les prestataires qui ont gagné un revenu durant leur période de prestations d'assurance-emploi.

[2] Les données sur le travail pendant une période de prestations ont été décalées d'une année afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations étaient terminées.

Annexe 2.15 – Remboursement des prestations[1]

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations					Montants remboursés				
	Écart (%)					Écart (%)	(M$)			
	2007-2008	2008	2007	2006	2005	2007-2008	2008	2007	2006	2005
Province/territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	24,2	9 835	7 919	6 243	5 500	26,6	15,2	12,0	9,4	7,7
Île-du-Prince-Édouard	5,4	1 094	1 038	985	814	-7,1	1,9	2,0	2,1	1,8
Nouvelle-Écosse	8,5	6 868	6 328	6 318	5 889	4,3	10,6	10,2	9,8	9,9
Nouveau-Brunswick	9,3	5 736	5 246	4 224	3 712	7,6	7,7	7,1	5,8	5,4
Québec	4,5	41 242	39 479	38 371	34 559	6,1	38,5	36,3	36,0	32,7
Ontario	7,5	54 754	50 923	51 292	43 871	19,4	48,7	40,8	42,4	40,6
Manitoba	1,0	2 225	2 204	2 209	1 850	7,5	2,3	2,1	2,1	1,8
Saskatchewan	0,4	3 689	3 675	3 516	3 176	2,8	4,0	3,9	3,4	3,1
Alberta	0,5	17 143	17 057	17 321	16 832	2,5	17,8	17,4	18,1	15,4
Colombie-Britannique	12,1	16 189	14 448	15 616	15 073	15,9	15,8	13,6	14,6	13,4
Nunavut	S.O.	0	0	0	0	S.O.	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	-14,5	289	338	362	346	-17,9	0,3	0,4	0,4	0,4
Yukon	1,6	326	321	320	278	5,7	0,4	0,4	0,3	0,3
Sexe										
Hommes	6,7	141 744	132 883	130 651	119 117	11,0	147,6	132,9	131,1	121,4
Femmes	9,7	17 664	16 106	16 138	12 791	17,8	15,6	13,2	13,1	10,9
Âge										
Moins de 25 ans	11,7	5 158	4 619	4 411	3 529	18,7	5,0	4,2	3,8	3,1
25 à 44 ans	-1,0	68 591	69 298	64 721	58 549	1,1	63,1	62,4	57,3	54,4
45 à 54 ans	14,6	49 699	43 355	44 223	39 806	21,1	50,1	41,4	41,7	38,4
55 ans et plus	13,4	35 960	31 717	33 434	30 024	17,7	45,0	38,2	41,4	36,5
TOTAL NATIONAL[2]	**7,0**	**159 408**	**148 989**	**146 789**	**131 908**	**11,6**	**163,2**	**146,2**	**144,2**	**132,4**

Source : Dossier administratif sur le remboursement des prestations (septembre 2010).
S.O. : sans objet
[1] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2008.
[2] Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national, car ce dernier comprend les non-résidents.

Annexe 2.16 – Cotisants au régime, 2008[1]

	Cotisations à l'assurance-emploi				Revenus d'emploi			Travailleurs			
	Total		Employeurs[2]	Employés	Total des revenus d'emploi		Total des gains assurables	Nombre de travailleurs		Revenus d'emploi par travailleur	Gains assurables par travailleur
	(M$)	% du total national	(M$)	(M$)	(M$)	% du total national	(M$)	Nombre	% du total national	($)	($)
Province/territoire de l'employeur											
Terre-Neuve-et-Labrador	232	1,4	132	100	8 002	1,1	5 723	254 090	1,4	31 492	22 523
Île-du-Prince-Édouard	69	0,4	39	30	2 206	0,3	1 698	79 240	0,4	27 843	21 423
Nouvelle-Écosse	461	2,7	260	200	16 051	2,2	11 566	483 260	2,7	33 214	23 934
Nouveau-Brunswick	381	2,2	216	165	12 920	1,8	9 503	403 290	2,3	32 037	23 563
Québec	3 137	18,3	1 752	1 385	141 005	19,6	99 573	4 096 480	22,9	34 421	24 307
Ontario	6 894	40,3	3 895	2 998	286 927	39,9	173 352	6 737 800	37,7	42 585	25 728
Manitoba	616	3,6	347	269	22 154	3,1	15 551	630 980	3,5	35 111	24 646
Saskatchewan	513	3,0	288	225	19 763	2,7	12 970	526 340	2,9	37 547	24 643
Alberta	2 458	14,4	1 388	1 070	116 585	16,2	62 012	2 263 870	12,7	51 498	27 392
Colombie-Britannique	2 263	13,2	1 283	980	89 945	12,5	56 514	2 324 610	13,0	38 692	24 311
Nunavut	20	0,1	11	9	873	0,1	517	19 790	0,1	44 107	26 149
Territoires du Nord-Ouest	40	0,2	23	17	1 841	0,3	1 022	34 930	0,2	52 698	29 256
Yukon	23	0,1	13	10	866	0,1	574	22 630	0,1	38 254	25 343
Sexe[3]											
Hommes	9 494	55,5	5 360	4 134	445 134	61,9	249 787	9 092 300	50,9	48 957	27 472
Femmes	7 507	43,9	4 229	3 279	270 432	37,6	198 165	8 501 050	47,6	31 812	23 311
Âge[3]											
Moins de 25 ans	1 621	9,5	932	689	44 436	6,2	41 428	3 305 560	18,5	13 443	12 533
25 à 44 ans	8 150	47,6	4 595	3 555	320 095	44,5	214 757	7 406 440	41,4	43 218	28 996
45 à 54 ans	4 669	27,3	2 618	2 051	221 939	30,9	124 232	4 080 340	22,8	54 392	30 446
55 ans et plus	2 562	15,0	1 443	1 119	129 096	18,0	67 536	2 801 010	15,7	46 089	24 111
Industries											
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	189	1,1	109	80	7 204	1,0	4 848	299 880	1,7	24 023	16 165
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	348	2,0	195	153	22 721	3,2	9 197	243 700	1,4	93 234	37 738
Services publics	161	0,9	88	73	9 474	1,3	4 457	118 370	0,7	80 039	37 655
Construction	1 162	6,8	674	488	49 837	6,9	29 404	1 087 970	6,1	45 807	27 026
Fabrication	2 234	13,1	1 253	982	93 785	13,0	60 229	1 970 730	11,0	47 589	30 562
Commerce de gros	914	5,3	518	396	41 581	5,8	24 134	866 950	4,8	47 962	27 838
Commerce de détail	1 405	8,2	804	601	47 913	6,7	35 816	2 054 630	11,5	23 320	17 432
Transport et entreposage	783	4,6	440	343	31 070	4,3	20 736	711 600	4,0	43 663	29 140

Annexe 2.16 – Cotisants au régime, 2008[1] (suite)

	Cotisations à l'assurance-emploi				Revenus d'emploi			Travailleurs			
	Total		Employeurs[2]	Employés	Total des revenus d'emploi		Total des gains assurables	Nombre de travailleurs		Revenus d'emploi par travailleur	Gains assurables par travailleur
	(M$)	% du total national	(M$)	(M$)	(M$)	% du total national	(M$)	Nombre	% du total national	($)	($)
Industrie de l'information et industrie culturelle	417	2,4	231	186	19 583	2,7	11 232	357 160	2,0	54 829	31 447
Finance et assurances	749	4,4	412	337	42 381	5,9	20 530	662 140	3,7	64 006	31 006
Services immobiliers et services de location et de location à bail	252	1,5	145	108	11 977	1,7	6 393	288 730	1,6	41 483	22 142
Services professionnels, scientfiques et techniques	982	5,7	556	426	52 474	7,3	25 924	974 420	5,5	53 851	26 604
Gestion de sociétés et d'entreprises	123	0,7	69	54	9 050	1,3	3 262	125 570	0,7	72 068	25 974
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	785	4,6	451	334	27 688	3,9	19 685	968 580	5,4	28 587	20 323
Services d'enseignement	1 321	7,7	730	591	51 986	7,2	35 584	1 252 170	7,0	41 517	28 417
Soins de santé et assistance sociale	1 574	9,2	884	690	57 757	8,0	42 314	1 479 070	8,3	39 050	28 609
Arts, spectacles et loisirs	189	1,1	108	81	6 876	1,0	4 775	286 690	1,6	23 985	16 656
Hébergement et services de restauration	619	3,6	359	260	18 228	2,5	15 264	1 264 010	7,1	14 421	12 076
Autres services	573	3,3	330	242	20 275	2,8	14 394	683 650	3,8	29 657	21 054
Administration publique	1 805	10,6	997	808	75 311	10,5	49 012	1 553 920	8,7	48 465	31 541
Non classées	521	3,0	296	224	21 965	3,1	13 388	627 370	3,5	35 012	21 339
TOTAL NATIONAL	**17 106**	**100,0**	**9 649**	**7 457**	**719 137**	**100,0**	**450 575**	**17 877 310**	**100,0**	**40 226**	**25 204**

Source : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenus d'emploi en 2008.

[1] Étant donné que le versement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2008.

[2] Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé.

[3] La somme des chiffres pour les catégories Sexe et Âge ne correspond pas au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

Annexe 2.17 – Ratios prestations-cotisations, 2008[1]

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Valeur totale des prestations régulières		Valeur totale des prestations régulières et spéciales		Ratios prestations régulières-cotisations	Ratios prestations régulières et spéciales-cotisations	Ratios rajustés, prestations régulières-cotisations[2]	Ratios rajustés, prestations régulières et spéciales-cotisations[2]
	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national			Canada = 1	Canada = 1
Province/territoire[3]										
Terre-Neuve-et-Labrador	232,1	1,4	606,0	7,2	675,3	5,5	2,61	2,91	5,31	4,05
Île-du-Prince-Édouard	68,8	0,4	138,6	1,6	164,3	1,3	2,01	2,39	4,09	3,32
Nouvelle-Écosse	460,9	2,7	464,4	5,5	605,7	4,9	1,01	1,31	2,05	1,83
Nouveau-Brunswick	380,5	2,2	519,1	6,2	652,5	5,3	1,36	1,71	2,77	2,38
Québec	3 137,2	18,3	2 734,5	32,5	3 016,6	24,5	0,87	0,96	1,77	1,34
Ontario	6 893,6	40,3	2 487,0	29,5	4 295,0	34,9	0,36	0,62	0,73	0,87
Manitoba	615,9	3,6	178,3	2,1	329,2	2,7	0,29	0,53	0,59	0,74
Saskatchewan	512,6	3,0	154,8	1,8	286,2	2,3	0,30	0,56	0,61	0,78
Alberta	2 457,9	14,4	333,2	4,0	871,3	7,1	0,14	0,35	0,28	0,49
Colombie-Britannique	2 263,3	13,2	765,6	9,1	1 353,1	11,0	0,34	0,60	0,69	0,83
Nunavut	20,2	0,1	8,0	0,1	11,4	0,1	0,40	0,57	0,81	0,79
Territoires du Nord-Ouest	40,3	0,2	13,3	0,2	19,8	0,2	0,33	0,49	0,67	0,68
Yukon	22,9	0,1	15,3	0,2	20,2	0,2	0,67	0,88	1,36	1,23
Sexe[4]										
Hommes	9 494,2	55,5	5 527,2	65,7	6 156,1	50,0	0,58	0,65	1,18	0,90
Femmes	7 507,5	43,9	2 891,0	34,3	6 144,6	50,0	0,39	0,82	0,78	1,14
Âge[4]										
Moins de 25 ans	1 620,5	9,5	746,0	8,9	1 115,5	9,1	0,46	0,69	0,94	0,96
25 à 44 ans	8 149,8	47,6	3 897,1	46,3	6 893,9	56,0	0,48	0,85	0,97	1,18
45 à 54 ans	4 668,9	27,3	2 262,2	26,9	2 566,8	20,9	0,48	0,55	0,98	0,76
55 ans et plus	2 562,4	15,0	1 512,8	18,0	1 724,5	14,0	0,59	0,67	1,20	0,94
Industries[3]										
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	189,0	1,1	566,0	6,7	627,3	5,1	2,99	3,32	6,08	4,62
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	348,5	2,0	166,0	2,0	204,4	1,7	0,48	0,59	0,97	0,82
Services publics	160,6	0,9	25,9	0,3	41,7	0,3	0,16	0,26	0,33	0,36
Construction	1 162,2	6,8	1 447,9	17,2	1 597,6	13,0	1,25	1,37	2,53	1,91
Fabrication	2 234,4	13,1	1 692,9	20,1	2 076,8	16,9	0,76	0,93	1,54	1,29
Commerce de gros	913,7	5,3	371,5	4,4	523,2	4,3	0,41	0,57	0,83	0,80
Commerce de détail	1 405,0	8,2	463,0	5,5	802,1	6,5	0,33	0,57	0,67	0,79

Annexe 2.17 – Ratios prestations-cotisations, 2008[1] (suite)

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Valeur totale des prestations régulières		Valeur totale des prestations régulières et spéciales		Ratios prestations régulières-cotisations	Ratios prestations régulières et spéciales-cotisations	Ratios rajustés, prestations régulières-cotisations[2]	Ratios rajustés, prestations régulières et spéciales-cotisations[2]
	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national	(M$)	% du total national			Canada = 1	Canada = 1
Transport et entreposage	782,8	4,6	359,7	4,3	494,0	4,0	0,46	0,63	0,93	0,88
Industrie de l'information et industrie culturelle	416,9	2,4	94,1	1,1	180,0	1,5	0,23	0,43	0,46	0,60
Finance et assurances	749,1	4,4	117,8	1,4	339,7	2,8	0,16	0,45	0,32	0,63
Services immobiliers et services de location et de location à bail	252,4	1,5	100,7	1,2	157,7	1,3	0,40	0,62	0,81	0,87
Services professionnels, scientfiques et techniques	981,9	5,7	353,4	4,2	583,0	4,7	0,36	0,59	0,73	0,83
Gestion de sociétés et d'entreprises	122,9	0,7	47,2	0,6	73,5	0,6	0,38	0,60	0,78	0,83
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	785,4	4,6	531,1	6,3	756,9	6,2	0,68	0,96	1,37	1,34
Services d'enseignement	1 320,6	7,7	449,9	5,3	805,8	6,6	0,34	0,61	0,69	0,85
Soins de santé et assistance sociale	1 574,4	9,2	243,6	2,9	817,6	6,6	0,15	0,52	0,31	0,72
Arts, spectacles et loisirs	188,9	1,1	173,8	2,1	209,9	1,7	0,92	1,11	1,87	1,55
Hébergement et services de restauration	619,1	3,6	383,0	4,5	575,2	4,7	0,62	0,93	1,26	1,29
Autres services	572,7	3,3	277,1	3,3	420,6	3,4	0,48	0,73	0,98	1,02
Administration publique	1 805,0	10,6	422,8	5,0	837,1	6,8	0,23	0,46	0,48	0,64
Non classées	520,7	3,0	131,0	1,6	176,6	1,4	0,25	0,34	0,51	0,47
TOTAL NATIONAL	**17 106,0**	**100,0**	**8 418,2**	**100,0**	**12 300,8**	**100,0**	**0,49**	**0,72**	**1,00**	**1,00**

Source : Agence du revenu du Canada, T4 avec revenus d'emploi en 2008 et données administratives de l'assurance-emploi.
[1] Étant donné que le versement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2008.
[2] Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de manière à ce que le ratio national soit égal à un.
[3] Province, territoire et industrie de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et du demandeur, en ce qui a trait aux prestations.
[4] La somme des chiffres pour les catégories Sexe et Âge ne correspond pas au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

ANNEXE 3

TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS D'EMPLOI ET LES MESURES DE SOUTIEN

Annexe 3.1 – Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail 216
Annexe 3.2 – Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales 217
Annexe 3.3 – PEMS : définitions des programmes 218
Annexe 3.4 – Vue d'ensemble des PEMS 219
Annexe 3.5 – Clients des PEMS : Types de clients servis 220
Annexe 3.6 – Nouvelles interventions liées aux PEMS 221
Annexe 3.7 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes 222
Annexe 3.8 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées 223
Annexe 3.9 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones 224
Annexe 3.10 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles 225
Annexe 3.11 – PEMS et activités pancanadiennes – Partie I - Dépenses finales 226
Annexe 3.12 – PEMS – Partie II - Dépenses finales 227
Annexe 3.13 – Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales 228
Annexe 3.14 – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées 229
Annexe 3.15 – Retours au travail, par intervention (PEMs) 230

Annexe 3.1 – Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail[1]

Province/territoire	Type d'entente	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers de dollars)[2]				
				2010-2011		2009-2010		2008-2009
				EDMT	PAE[3]	EDMT	PAE[3]	
Fédéral/provincial/territorial								
Terre-Neuve-et-Labrador	Transfert	4 septembre 2008	2 novembre 2009	133 092	12 920	133 352	14 652	133 104
Île-du-Prince-Édouard	Transfert	5 septembre 2008	5 octobre 2009	27 301	2 931	27 163	3 731	26 950
Nouvelle-Écosse	Transfert	13 juin 2008	1er juillet 2009	80 991	15 198	81 250	16 760	81 022
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1er avril 1997	92 151	11 307	92 311	14 532	92 686
Québec	Transfert	21 avril 1997	1er avril 1998	596 186	113 779	598 398	130 594	598 599
Ontario	Transfert	23 novembre 2005	1er janvier 2007	544 816	211 942	538 215	210 683	532 777
Manitoba	Transfert	17 avril 1997	27 novembre 1997	45 319	11 532	45 821	11 609	46 200
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1er janvier 1999	38 133	8 617	38 471	9 290	38 731
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1er novembre 1997	104 062	47 469	104 662	34 187	105 798
Colombie-Britannique	Transfert	20 février 2008	2 février 2009	278 262	62 859	280 621	52 374	284 336
Territoires du Nord-Ouest	Transfert	27 février 1998	1er octobre 1998	3 241	514	3 273	443	3 311
Yukon	Transfert	8 juillet 2009	1er février 2010	3 589	418	3 651	422	3 714
Nunavut	Transfert	11 mai 2000	1er avril 2000	2 857	514	2 812	723	2 772
Canada				**1 950 000**	**500 000**	**1 950 000**	**500 000**	**1 950 000**

[1] Cette annexe rend compte de la situation des ententes en date du 31 mars 2010.
[2] Les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 3.12.
[3] Les fonds alloués aux provinces et aux territoires au titre des Ententes sur le développement du marché du travail, en vertu du Plan d'action économique (PAE), se chiffrent à un milliard de dollars sur deux ans.

Annexe 3.2 – Partie II de l'assurance-emploi

Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataire actif » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des trois dernières années (ancien prestataire d'assurance-emploi). Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, sont également admissibles à titre d'anciens prestataires d'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les chômeurs qui ne sont ni d'anciens prestataires ni des clients actifs de l'assurance-emploi sont considérés comme « non assurés » et n'ont droit qu'aux Services d'aide à l'emploi (PEMS) et aux options libre-service offertes par l'entremise du Service national de placement.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent un cadre pour la prestation des PEMS. Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux administrations provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes adaptés aux besoins régionaux et locaux du marché du travail. Depuis la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon, le 1er février 2010, l'ensemble des provinces et territoires est dorénavant entièrement responsable de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS établis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À l'appui de ces activités, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) transfère aux provinces et aux territoires les fonds affectés aux EDMT, et canalise ses efforts au niveau de l'imputabilité, de l'évaluation et du développement continu des politiques. RHDCC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des activités et des projets particuliers servant l'intérêt national en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance emploi*. Le gouvernement fédéral demeure responsable de l'administration des prestations d'assurance-emploi offertes en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et des aspects du développement du marché du travail d'envergure nationale. Pour plus d'informations au sujet des EDMT, veuillez consulter le site suivant : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml**.

Apprentis

Les apprentis sont payés par leur employeur au cours de leur formation pratique. Pendant la période de formation en classe, les apprentis ont droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour bénéficier de ces prestations, les apprentis doivent obtenir une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon les priorités locales et régionales de la province ou du territoire, les apprentis peuvent recevoir un soutien supplémentaire en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir d'autres dépenses liées à leur formation en classe.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

RHDCC négocie des ententes avec des organisations autochtones afin de leur permettre de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des services d'emploi destinés aux Autochtones à l'échelle communautaire. En règle générale, les signataires d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) réalisent différentes activités tout en offrant 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 de la participation des clients aux programmes; détermination des besoins des clients; et évaluation des résultats des programmes.

L'élimination progressive de la SDRHA et l'actualisation des programmes du marché du travail pour les Autochtones, que leur offre RHDCC par l'entremise de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), concordent avec la modernisation du processus administratif des subventions et contributions. La SFCEA vise à améliorer les résultats des Premières nations, des Métis et des Inuits sur le marché du travail grâce à l'acquisition de compétences axées sur la demande, à des partenariats stratégiques et à une responsabilisation accrue.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emploi sur le Web au Canada, auquel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : **http://jb-ge.hrdc-drhc.gc.ca**.

Annexe 3.3 – PEMS

Définitions des programmes

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention.

L' Aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise.

Les projets mis sur pied dans le cadre des Partenariats pour la création d'emplois offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les activités réalisées dans le cadre des projets favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Les Suppléments de rémunération ciblés encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant un incitatif financier. Le Québec offre une mesure semblable — le Supplément de retour au travail — pour aider les bénéficiaires à assumer les coûts relatifs à un retour au travail (par exemple, de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Ces services comprennent notamment le counselling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, de l'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de cas et le suivi.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

Annexe 3.4 – Vue d'ensemble des PEMS 2009-2010

Clients servis[1]	
Genre	
Hommes	57,3 %
Femmes	42,7 %
Âge[2]	
15 à 19 ans	4,6 %
20 à 24 ans	13,3 %
25 à 29 ans	13,5 %
30 à 34 ans	12,5 %
35 à 39 ans	12,2 %
40 à 44 ans	12,2 %
45 à 49 ans	12,1 %
50 à 54 ans	9,3 %
55 ans et plus	8,8 %
Inconnu	1,5 %
Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	81,5 %
Anciens prestataires	18,5 %
Ratio interventions-clients	
Clients	777 150
Interventions	1 276 639
Ratio	1,64

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,3 %
Aide au travail indépendant	0,7 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,4 %
Développement des compétences – régulier	9,1 %
Développement des compétences – apprentis	5,3 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,5 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	48,8 %
Services de groupe	3,7 %
Counselling individuel	28,5 %
Activités pancanadiennes	1,7 %
Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	47,3 %
Autochtones[3]	5,7 %
Personnes handicapées[3]	4,8 %
Minorités visibles[3]	4,7 %
Marché du travail	
Emplois	16 827 600
Taux de chômage	8,3 %

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

[1] Les clients ayant un genre inconnu ont été ajoutés à la catégorie hommes.

[2] Le volet apprentis du DC et les services de groupe sont exclus de la répartition parce que la date de naissance des participants n'a pas été saisie.

[3] Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.5 – Clients des PEMS : Types de clients servis[1]

2009-2010						
Provinces et territoires	Clients de l'assurance-emploi				Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis
	Prestataires actifs de l'a.-e.		Anciens prestataires servis	Nombre total de prestataires d'a.-e. servis		
	Nombre cible[2]	Prestataires actifs servis				
Terre-Neuve-et-Labrador	13 853	13 466	3 114	16 580	2 302	18 882
Île-du-Prince-Édouard	–	2 740	487	3 227	885	4 112
Nouvelle-Écosse	10 042	12 313	3 218	15 531	4 155	19 686
Nouveau-Brunswick	11 120	13 895	3 064	16 959	5 679	22 638
Québec	162 538	138 274	24 970	163 244	42 167	205 411
Ontario	103 000	118 782	21 693	140 475	27 682	168 157
Manitoba	14 500	16 204	3 496	19 700	12 546	32 246
Saskatchewan	8 834	11 406	2 663	14 069	640	14 709
Alberta	49 400	61 503	18 168	79 671	76 097	155 768
Colombie-Britannique	45 000	64 197	14 720	78 917	35 795	114 712
Territoires du Nord-Ouest	448	478	130	608	368	976
Yukon	–	344	77	421	197	618
Nunavut	200	179	160	339	507	846
Administration centrale	–	–	–	–	–	–
Total PEMS	**–**	**453 781**	**95 960**	**549 741**	**209 020**	**758 761**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 000	9 377	9 012	18 389	–	18 389
Canada	**–**	**463 158**	**104 972**	**568 130**	**209 020**	**777 150**

Source : Ensemble des données sur les clients.

[1] Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010, à raison d'une entrée par client servi.

[2] Le nombre cible pour chaque administration correspond au nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis, sauf au Québec, où cet indicateur englobe à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont reçu des services.

Annexe 3.6 – Nouvelles interventions liées aux PEMS[1]

2009-2010															
	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	615	202	243	1 870	6 701	1 700	272	379	86	3 783	65	6	78	–	16 000
Aide au travail indépendant	274	183	572	386	2 694	2 144	266	219	501	2 266	35	13	1	–	9 554
Partenariats pour la création d'emplois	2 641	274	245	–	–	771	269	–	711	364	–	2	–	–	5 277
Développement des compétences – régulier	5 410	1 445	4 063	8 480	45 906	30 852	4 273	2 337	4 241	9 163	238	94	258	–	116 760
Développement des compétences – apprentis	2 367	355	1 456	2 824	–	15 564	3 593	6 304	21 997	12 737	152	145	48	–	67 542
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	6 714	–	–	–	–	–	–	–	–	–	6 714
Total – Prestations d'emploi	**11 307**	**2 459**	**6 579**	**13 560**	**62 015**	**51 031**	**8 673**	**9 239**	**27 536**	**28 313**	**490**	**260**	**385**	**–**	**221 847**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	40	1 378	15 442	10 182	130 901	32 245	14 462	4 819	341 766	70 761	–	354	594	–	622 944
Services de groupe	23	–	219	–	42 250	4 160	–	536	–	126	–	–	–	–	47 314
Counselling individuel	16 896	2 226	16 964	21 518	146	193 324	22 806	7 161	–	81 283	920	55	–	–	363 299
Total – Mesures de soutien : SAE	**16 959**	**3 604**	**32 625**	**31 700**	**173 297**	**229 729**	**37 268**	**12 516**	**341 766**	**152 170**	**920**	**409**	**594**	**–**	**1 033 557**
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	16 936	3 604	32 406	31 700	131 047	225 569	37 268	11 980	341 766	152 044	920	409	594	–	986 243
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**28 266**	**6 063**	**39 204**	**45 260**	**235 312**	**280 760**	**45 941**	**21 755**	**369 302**	**180 483**	**1 410**	**669**	**979**	**–**	**1 255 404**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	165	105	326	137	1 442	4 825	4 980	1 213	1 880	5 473	290	97	122	180	21 235
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**28 431**	**6 168**	**39 530**	**45 397**	**236 754**	**285 585**	**50 921**	**22 968**	**371 182**	**185 956**	**1 700**	**766**	**1 101**	**180**	**1 276 639**
Total global – sans les services de groupe	28 408	6 168	39 311	45 397	194 504	281 425	50 921	22 432	371 182	185 830	1 700	766	1 101	180	1 229 325

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010.

[2] En Alberta, tous les types d'intervention liées aux SAE sont déclarés sous la catégorie Services d'emploi.

Annexe 3.7 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes[1]

Nouvelles participantes, par intervention (%) – 2009-2010															
	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	55,8	53,0	49,0	37,5	43,9	45,2	32,4	39,1	45,3	53,9	13,8	83,3	2,6	–	45,7
Aide au travail indépendant	48,5	37,2	48,8	34,7	39,7	49,4	33,8	42,9	38,5	55,0	28,6	76,9	100,0	–	45,9
Partenariats pour la création d'emplois	56,1	29,6	59,2	–	–	57,1	31,6	–	43,7	41,8	–	50,0	–	–	51,1
Développement des compétences – régulier	48,6	52,5	55,6	46,7	43,2	48,3	50,0	41,2	55,3	54,8	19,3	58,5	28,7	–	47,1
Développement des compétences – apprentis	5,8	5,4	4,1	1,8	–	3,3	2,0	3,3	5,7	4,3	1,3	6,9	2,1	–	4,3
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	43,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	43,4
Total – Prestations d'emploi	**41,8**	**42,0**	**43,5**	**35,7**	**43,2**	**34,6**	**28,5**	**15,3**	**15,0**	**31,8**	**13,7**	**31,2**	**20,3**	**–**	**33,9**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	32,5	49,4	54,9	44,2	43,9	60,5	46,6	39,6	45,5	54,7	–	50,6	39,4	–	47,2
Counselling individuel	51,1	52,4	57,6	45,3	33,6	60,2	46,0	35,4	–	54,2	35,3	49,1	–	–	56,0
Total – Mesures de soutien : SAE	**51,1**	**51,3**	**56,3**	**45,0**	**43,9**	**60,3**	**46,3**	**37,1**	**45,5**	**54,5**	**35,3**	**50,4**	**39,4**	**–**	**50,4**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	47,9	39,0	39,0	40,1	43,6	42,1	48,1	38,4	32,1	37,1	39,0	32,0	26,2	55,0	41,1
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**47,3**	**47,4**	**54,0**	**42,2**	**43,6**	**55,3**	**43,4**	**28,2**	**43,2**	**50,5**	**29,7**	**41,5**	**31,2**	**55,0**	**47,3**

Source : Ensemble des données sur les participants.
[1] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2009-2010).

Annexe 3.8 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées[1]

Nouveaux participants, par intervention (%) – 2009-2010															
	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	4,0	22,6	1,6	2,9	3,8	1,8	6,3	3,5	5,9	–	50,0	1,3	–	3,9
Aide au travail indépendant	0,4	2,2	11,4	1,0	1,3	2,3	2,6	5,5	0,8	4,1	–	7,7	–	–	2,9
Partenariats pour la création d'emplois	0,8	2,2	10,2	–	–	1,8	1,9	0,0	2,4	5,8	–	100,0	–	–	2,1
Développement des compétences – régulier	1,4	2,5	15,6	2,6	2,0	1,9	2,5	5,7	1,7	4,9	–	22,3	0,4	–	2,8
Développement des compétences – apprentis	–	–	0,3	0,1	–	–	0,1	1,6	–	0,1	–	–	–	–	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	2,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2,6
Total – Prestations d'emploi	**1,0**	**2,2**	**11,9**	**1,9**	**2,2**	**1,4**	**1,5**	**2,9**	**0,4**	**2,8**	**–**	**10,4**	**0,5**	**–**	**2,1**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	2,5	17,3	18,4	9,9	7,8	3,8	3,5	17,5	2,7	8,3	–	9,6	0,5	–	5,1
Counselling individuel	0,7	6,6	23,7	7,4	4,1	3,3	4,1	9,3	–	9,5	0,7	10,9	–	–	5,9
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,7**	**10,7**	**21,2**	**8,2**	**7,8**	**3,4**	**3,9**	**12,6**	**2,7**	**8,9**	**0,7**	**9,8**	**0,5**	**–**	**5,4**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	1,8	1,9	4,3	2,9	0,6	0,8	5,5	3,2	3,6	2,0	–	1,0	0,8	5,0	2,7
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,8**	**7,1**	**19,5**	**6,3**	**5,9**	**3,0**	**3,6**	**8,1**	**2,5**	**7,8**	**0,4**	**8,9**	**0,5**	**5,0**	**4,8**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2009-2010). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.9 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones[1]

Nouveaux participants, par intervention (%) – 2009-2010															
	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	0,7	1,0	2,5	–	0,1	0,8	8,1	28,8	3,5	4,8	41,5	16,7	87,2	–	2,8
Aide au travail indépendant	1,8	0,5	1,4	–	–	0,9	6,8	11,0	1,4	5,1	45,7	7,7	100,0	–	2,3
Partenariats pour la création d'emplois	1,9	0,7	0,4	–	–	3,0	13,0	–	4,8	26,9	–	100,0	–	–	4,6
Développement des compétences – régulier	1,5	0,3	2,5	–	0,1	1,0	7,9	11,1	2,5	5,2	32,4	11,7	93,4	–	1,7
Développement des compétences – apprentis	0,2	–	0,3	–	–	–	1,6	2,1	0,1	0,4	1,3	0,7	2,1	–	0,4
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Prestations d'emploi	**1,3**	**0,4**	**1,8**	**–**	**0,1**	**0,7**	**5,4**	**5,7**	**0,6**	**3,3**	**24,9**	**6,2**	**80,8**	**–**	**1,4**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	5,0	0,1	1,0	–	0,1	2,0	7,1	16,5	7,6	6,0	–	8,5	93,3	–	5,4
Counselling individuel	0,5	0,4	1,8	–	–	1,3	7,2	13,5	–	7,3	61,5	1,8	–	–	3,3
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,6**	**0,2**	**1,4**	**–**	**0,1**	**1,4**	**7,1**	**14,7**	**7,6**	**6,7**	**61,5**	**7,6**	**93,3**	**–**	**4,6**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**1,4**	**2,0**	**2,3**	**0,3**	**0,8**	**3,0**	**15,9**	**15,6**	**7,5**	**9,0**	**57,5**	**18,8**	**89,6**	**100,0**	**5,7**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2009-2010). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.10 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS[1] – Minorités visibles[2]

Nouveaux participants, par intervention (%) – 2009-2010															
	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	0,2	0,5	5,3	–	–	3,7	9,9	3,2	–	7,0	1,5	16,7	1,3	–	2,4
Aide au travail indépendant	0,7	1,6	4,5	–	–	7,5	6,4	2,3	4,2	8,0	5,7	–	–	–	4,4
Partenariats pour la création d'emplois	0,6	0,7	3,3	–	–	6,0	14,5	–	4,8	6,6	–	50,0	–	–	3,2
Développement des compétences – régulier	0,4	1,2	6,6	–	–	7,9	19,2	4,7	8,8	11,6	7,6	2,1	1,6	–	4,4
Développement des compétences – apprentis	–	–	–	–	–	–	0,7	0,5	0,1	0,1	–	–	–	–	0,1
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Prestations d'emploi	**0,3**	**0,9**	**4,8**	**–**	**–**	**5,3**	**10,7**	**1,7**	**1,6**	**5,5**	**4,3**	**1,5**	**1,3**	**–**	**2,8**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	12,8	4,8	–	–	4,5	9,5	9,0	3,7	22,4	–	–	0,7	–	5,3
Counselling individuel	0,1	1,2	4,6	–	–	3,8	17,2	6,8	–	6,9	10,7	1,8	–	–	5,0
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,1**	**5,6**	**4,7**	**–**	**–**	**3,9**	**14,2**	**7,6**	**3,7**	**14,1**	**10,7**	**0,2**	**0,7**	**–**	**5,2**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones[3]	–	–	1,5	–	5,7	1,2	0,2	–	0,5	7,8	0,7	8,2	–	8,9	2,9
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,2**	**3,7**	**4,7**	**–**	**–**	**4,1**	**12,2**	**4,8**	**3,6**	**12,6**	**7,1**	**1,7**	**0,8**	**8,9**	**4,7**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] Le Québec, le Nouveau-Brunswick et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. En conséquence, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2009-2010). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

[3] Certains clients autochtones se sont identifiés comme faisant partie d'une minorité visible.

Annexe 3.11 – PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention – 2009-2010															
	T.-N-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Aide au travail indépendant	1 050	648	1 990	3 009	13 081	10 800	2 237	814	3 555	9 593	520	28	–	–	**47 326**
Partenariats pour la création d'emplois[1]	2 780	354	546	20	387	1 584	595	1	11	684	–	–	–	–	**6 962**
Développement des compétences	24 559	7 515	15 629	38 963	111 380	163 944	30 086	21 708	103 184	65 953	1 706	1 063	403	–	**586 093**
Total	**28 389**	**8 517**	**18 165**	**41 992**	**124 848**	**176 328**	**32 918**	**22 523**	**106 750**	**76 230**	**2 226**	**1 091**	**403**	**–**	**640 381**

Source : Système de gestion ministériel.
[1] Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

Annexe 3.12 – PEMS Partie II – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention – 2009-2010															
	T.-N.-L.[1]	Î.-P.-É.[2]	N.-É.[3]	N.-B.	Qc	Ont.[4]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.[5]	Yn[6]	Nt	AC[7]	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	5 697	1 644	1 263	5 169	37 988	17 891	1 222	3 273	958	22 195	311	21	61	–	**97 693**
Aide au travail indépendant	4 711	1 381	8 249	3 460	29 635	58 974	1 578	581	3 672	34 728	336	117	–	–	**147 422**
Partenariats pour la création d'emplois	21 849	4 618	4 550	–	–	11 813	1 863	–	6 584	7 558	–	–	–	21	**58 856**
Développement des compétences	94 708	16 705	61 500	85 697	402 164	404 620	38 265	35 244	87 151	138 315	1 815	2 363	2 766	–	**1 371 314**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	3 207	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**3 207**
Total — Prestations d'emploi	**126 965**	**24 348**	**75 562**	**94 326**	**472 994**	**493 298**	**42 928**	**39 098**	**98 365**	**202 797**	**2 462**	**2 501**	**2 827**	**21**	**1 678 492**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	17 454	4 921	20 935	9 199	128 551	243 179	8 783	4 796	39 144	127 341	755	1 258	129	–	**606 445**
Total — Mesures de soutien : SAE	**17 454**	**4 921**	**20 935**	**9 199**	**128 551**	**243 179**	**8 783**	**4 796**	**39 144**	**127 341**	**755**	**1 258**	**129**	**–**	**606 445**
Total partiel — Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**144 419**	**29 269**	**96 497**	**103 525**	**601 544**	**736 477**	**51 711**	**43 894**	**137 509**	**330 138**	**3 217**	**3 759**	**2 956**	**21**	**2 284 936**
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	3 326	1 622	1 449	3 133	127 183	12 341	4 998	3 299	1 340	2 857	246	68	–	–	161 862
Recherche et Innovation	–	–	–	185	265	79	721	568	–	–	–	–	–	–	**1 818**
Total — Autres mesures de soutien	**3 326**	**1 622**	**1 449**	**3 318**	**127 448**	**12 421**	**5 719**	**3 867**	**1 340**	**2 857**	**246**	**68**	**–**	**–**	**163 680**
Total PEMS — Partie II	**147 745**	**30 891**	**97 946**	**106 843**	**728 992**	**748 898**	**57 430**	**47 761**	**138 849**	**332 995**	**3 463**	**3 827**	**2 956**	**21**	**2 448 617**
Contributions versées en trop[8]	123	–	–	–	–	–	–	–	–	–	252	245	579	–	**1 199**
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	2 059	364	1 970	1 464	9 673	20 964	14 600	11 653	18 435	14 228	320	1 240	310	66 412	**163 689**
Rajustement[9]	229	624	1 006	52	369	(551)	36	29	(51)	(6 727)	(156)	(4)	(1 077)	(1 501)	**(7 722)**
Total comprenant les activités pancanadiennes	**150 156**	**31 879**	**100 922**	**108 358**	**739 034**	**769 310**	**72 066**	**59 443**	**157 233**	**340 495**	**3 878**	**5 309**	**2 768**	**64 932**	**2 605 784**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[10] (seulement pour les régions qui ont conclu un accord de transfert)	**3 631**	**2 808**	**9 304**	**8 922**	**58 920**	**53 757**	**6 078**	**6 021**	**9 594**	**22 210**	**1 450**	**65**	**781**	**–**	**183 540**

Sources : Système de gestion ministériel (SGM) et états financiers vérifiés des provinces et des territoires.

[1] Les dépenses de Terre-Neuve-et-Labrador sont fondées sur le SGM pour la période allant du 1er avril 2009 au 1er novembre 2009 et sur un état non vérifié des résultats d'exploitation pour la période allant du 2 novembre 2009 au 31 mars 2010.

[2] Les dépenses de l'Île-du-Prince-Édouard sont fondées sur le SGM pour la période allant du 1er avril 2009 au 5 octobre 2009 et sur un état non vérifié des résultats d'exploitation pour la période allant du 6 octobre 2009 au 31 mars 2010.

[3] Les dépenses de la Nouvelle-Écosse sont fondées sur le SGM pour la période allant du 1er avril 2009 au 1er juillet 2009 et et sur un état non vérifié des résultats d'exploitation pour la période allant du 2 juillet 2009 au 31 mars 2010.

[4] Les dépenses indiquées ne reflètent pas les dépenses engagées par la province.

[5] Les états financiers vérifiés n'étaient pas disponibles pour les Territoires du Nord-Ouest. Les données proviennent du bilan des opérations de l'EDMT des territoires en date du 31 mars 2010.

[6] Les dépenses du Yukon sont fondées sur le SGM pour la période allant du 1er avril 2009 au 31 janvier 2010 et et sur un état non vérifié des résultats d'exploitation pour la période allant du 1er février 2010 au 31 mars 2010.

[7] Les dépenses de l'administration centrale comprennent l'assurance responsabilité civile contractée et payée au nom des provinces en régime de cogestion.

[8] Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2010-2011.

[9] Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

[10] Les frais administratifs incluent 171,8 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT, 6,5 millions de dollars en loyers, et 6,2 millions de dollars pour l'Entente supplémentaire de l'EDMT.

Annexe 3.13 – Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention – 2009-2010															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Activités pancanadiennes — Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	1 861	225	1 735	1 288	9 006	20 411	14 162	11 503	18 076	13 871	–	980	–	917	94 035
Partenariats du marché du travail	198	139	236	176	666	553	438	150	359	356	320	260	310	52 390	56 550
Recherche et Innovation	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	13 105	13 105
Total — Fonds des programmes	**2 059**	**364**	**1 970**	**1 464**	**9 673**	**20 964**	**14 600**	**11 653**	**18 435**	**14 228**	**320**	**1 240**	**310**	**66 412**	**163 689**
Ententes de soutien avec les provinces et les territoires[1]	76	1 506	2 472	–	–	–	–	–	–	2 153	–	36	–	–	6 243
Total global — Activités pancanadiennes	**2 135**	**1 871**	**4 442**	**1 464**	**9 673**	**20 964**	**14 600**	**11 653**	**18 435**	**16 381**	**320**	**1 276**	**310**	**66 412**	**169 932**

Source : Système de gestion ministériel.

[1] Les dépenses inscrites au titre des Ententes de soutien avec les provinces et les territoires sont considérées comme des frais administratifs, et elles ont été intégrées aux frais administratifs relatifs aux EDMT qui sont indiqués à l'annexe 3.12.

Annexe 3.14 – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

2009-2010												
	Clients qui sont retournés au travail[1]						Prestations non versées (en millions de dollars)[1]					
	Objectifs[2]	Résultats				Résultats c. objectifs (%)	Objectifs[2]	Résultats				Résultats c. objectifs (%)
		DC-apprentis	Services de groupe	Autres[3]	Total			DC-apprentis	Services de groupe	Autres[3]	Total[4]	
Terre-Neuve-et-Labrador[5]	7 936	1 465	2	5 059	6 526	82 %	30,1	16,0	–	16,9	32,9	109 %
Île-du-Prince-Édouard[5]	–	320	–	1 521	1 841	–	–	4,0	–	5,0	8,9	–
Nouvelle-Écosse[5]	6 127	1 118	16	4 774	5 908	96 %	25,0	13,4	0,1	16,6	30,1	120 %
Nouveau-Brunswick	8 850	1 692	–	7 675	9 367	106 %	25,8	19,4	–	24,3	43,7	169 %
Québec	55 537	–	6 220	46 861	53 081	96 %	198,5	–	61,7	224,1	285,8	144 %
Ontario	56 500	12 956	376	45 001	58 333	103 %	264,0	152,0	4,5	252,0	408,5	155 %
Manitoba	10 000	2 529	–	7 514	10 043	100 %	35,5	29,4	–	38,6	68,0	192 %
Saskatchewan	5 750	3 181	73	3 178	6 432	112 %	30,9	42,8	0,7	21,2	64,7	209 %
Alberta	32 275	18 119	–	13 222	31 341	97 %	258,7	231,3	–	116,6	347,9	134 %
Colombie-Britannique	20 000	9 241	12	29 678	38 931	195 %	50,0	109,3	0,2	132,1	241,6	483 %
Territoires du Nord-Ouest	266	12	–	266	278	105 %	3,5	0,2	–	3,9	4,0	116 %
Yukon[5]	–	105	–	165	270	–	–	1,6	–	1,2	2,8	–
Nunavut	150	23	–	152	175	117 %	1,1	0,4	–	0,7	1,1	98 %
Canada	**203 391**	**50 761**	**6 699**	**165 066**	**222 526**	**109 %**	**923,1**	**619,8**	**67,2**	**853,2**	**1 540,3**	**167 %**

Source : Ensemble des données sur les résultats.

[1] Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 7 539 retours au travail et par 24,9 millions de dollars en prestations non versées.

[2] Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

[3] La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

[4] Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

[5] Les résultats de 2009-2010 pour Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Yukon correspondent aux PEMS offertes à la fois par RHDCC et par la province ou le territoire concerné. Ces administrations ont conclu un accord de transfert au cours de la période de référence.

Annexe 3.15 – Retours au travail, par intervention (PEMs)[1]

2009-2010															
	T.-N-L.[2]	Î.-P.-É.[2]	N.-É.[2]	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn[2]	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	184	62	97	1 425	1 964	934	91	166	22	2 217	7	1	5	–	7 175
Aide au travail indépendant	95	75	311	254	1 516	1 574	167	29	205	1 288	24	3	1	–	5 542
Partenariats pour la création d'emplois	617	111	134	–	–	322	119	–	134	142	–	–	–	–	1 579
Développement des compétences – régulier	1 857	698	1 461	3 204	12 663	7 823	1 332	761	466	3 442	121	37	85	–	33 950
Développement des compétences – apprentis[3]	1 465	320	1 118	1 811	–	12 956	2 622	3 493	18 119	9 243	12	105	23	–	51 287
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	4 832	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4 832
Total – Prestations	**4 218**	**1 266**	**3 121**	**6 694**	**20 975**	**23 609**	**4 331**	**4 449**	**18 946**	**16 332**	**164**	**146**	**114**	**–**	**104 365**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	7	300	1 575	780	25 846	5 907	2 198	734	12 395	9 574	–	89	61	–	59 466
Services de groupe	2	–	16	–	6 220	376	–	73	–	12	–	–	–	–	6 699
Counselling individuel	2 299	273	1 196	1 893	40	28 441	3 514	1 176	–	13 013	114	35	–	–	51 994
Total – Mesures de soutien : SAE	**2 308**	**573**	**2 787**	**2 673**	**32 106**	**34 724**	**5 712**	**1 983**	**12 395**	**22 599**	**114**	**124**	**61**	**–**	**118 159**
Total – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**6 526**	**1 839**	**5 908**	**9 367**	**53 081**	**58 333**	**10 043**	**6 432**	**31 341**	**38 931**	**278**	**270**	**175**	**–**	**222 524**
Objectifs	**7 936**	**–**	**6 127**	**8 850**	**55 537**	**56 500**	**10 000**	**5 750**	**32 275**	**20 000**	**266**	**–**	**150**	**–**	**203 391**
Résultats c. objectifs (%)	**82 %**	**–**	**96 %**	**106 %**	**96 %**	**103 %**	**100 %**	**112 %**	**97 %**	**195 %**	**105 %**	**–**	**117 %**	**–**	**109 %**

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC).

[1] Les résultats se rapportant uniquement à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones n'étaient pas disponibles.

[2] Les résultats de 2009-2010 pour Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Yukon correspondent aux PEMS offertes à la fois par RHDCC et par la province ou le territoire concerné. Ces administrations ont conclu un accord de transfert au cours de la période de référence.

[3] Les résultats concernant le volet apprentis du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

ANNEXE 4

PROFILS DE COLLECTIVITÉS

Annexe 4.1 – Profils de collectivités : Partie I 232
Annexe 4.2 – Profils de collectivités : Partie II 234
Annexe 4.3 –Régions économiques de l'assurance-emploi 236
Annexe 4.4 – Régions économiques de l'assurance-emploi : Taux de chômage, 2009-2010 237

Annexe 4.1 – Profils de collectivités : Partie I

Régions	Taux de chômage (%)[1]				NVA[2]		Nouvelles demandes de prestations régulières[3]		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées[4]	
	Annuel		Mensuel		(heures)							
	2009-2010	▲[5]	Haut	Bas	Haut	Bas	2009-2010	Écart (%)[6]	2009-2010	Écart (%)	2008-2009	Écart (%)
Terre-Neuve-et-Labrador												
St. John's	8,2	0,4	9,1	7,4	630	560	11 780	2,9	1 349	-3,1	21,9	10,6
Terre-Neuve/Labrador	20,7	3,3	21,2	20,4	420	420	61 500	-1,8	1 068	-4,9	29,9	7,3
Île-du-Prince-Édouard												
Île-du-Prince-Édouard	12,0	1,0	12,6	10,2	525	455	19 370	4,2	1 193	-1,2	24,3	4,4
Nouvelle-Écosse												
Est de la Nouvelle-Écosse	15,8	1,9	16,8	15,3	420	420	23 000	-3,6	1 130	-3,1	27,1	4,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10,5	1,9	11,4	10,0	560	490	32 770	-0,6	1 274	-3,8	22,9	2,3
Halifax	6,4	1,1	6,9	5,9	700	665	13 730	4,1	1 443	-2,8	20,4	17,4
Nouveau-Brunswick												
Fredericton – Moncton – Saint John	6,5	0,8	7,3	6,0	700	630	19 830	7,6	1 420	-1,9	18,7	18,0
Madawaska – Charlotte[7]	11,4	0,6	11,8	10,8	525	490	13 980	0,5	1 250	-3,6	23,0	6,8
Restigouche – Albert	14,0	-0,5	15,3	12,6	455	420	42 490	-0,6	1 109	-3,5	26,9	7,8
Québec												
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	16,3	-2,3	17,8	15,2	420	420	27 790	-0,5	1 034	-2,5	27,4	0,2
Québec	4,8	0,3	5,6	4,1	700	700	37 710	-2,3	1 422	-1,4	16,2	18,2
Trois-Rivières	8,9	0,8	9,9	8,0	630	560	10 720	2,0	1 337	-3,1	19,6	6,6
Centre-Sud du Québec	6,6	0,9	7,1	5,9	700	630	11 760	-15,9	1 381	-5,0	16,1	19,9
Sherbrooke	7,2	1,1	9,1	5,5	700	560	9 640	-4,6	1 360	-5,0	17,5	25,0
Montérégie	7,9	0,5	9,1	6,5	665	560	33 670	-4,1	1 375	-2,4	19,7	17,2
Montréal	9,3	1,7	9,7	8,7	595	560	173 440	1,4	1 382	-2,0	20,8	20,3
Centre du Québec	9,1	1,1	10,0	8,5	595	560	83 990	-5,3	1 313	-3,1	19,4	3,5
Nord-Ouest du Québec	11,6	1,2	12,5	10,7	525	455	24 890	-6,6	1 208	-6,2	21,9	2,2
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord[7]	11,7	-0,2	12,6	11,2	490	455	54 220	-5,4	1 206	-2,3	21,7	4,0
Hull	5,8	0,9	6,2	5,4	700	665	10 720	-0,6	1 402	-0,5	17,1	18,1
Chicoutimi – Jonquière	8,6	0,0	9,8	7,5	630	560	12 820	-2,4	1 260	-3,0	19,6	3,6
Ontario												
Ottawa	5,7	0,9	6,4	5,0	700	665	21 620	8,9	1 485	-0,2	19,4	22,2
Est de l'Ontario	8,2	2,3	9,4	7,5	630	560	18 880	-3,5	1 405	-4,0	19,5	17,8
Kingston	6,1	0,5	6,8	5,7	700	665	4 550	3,6	1 442	-0,9	17,6	11,0
Centre de l'Ontario	9,8	3,2	10,5	8,8	595	525	50 680	-5,2	1 402	-5,2	20,4	25,2
Oshawa	9,2	1,9	10,3	7,8	630	525	13 100	-19,5	1 419	-5,6	20,9	32,7
Toronto	9,5	2,5	10,1	8,8	595	525	180 530	-6,5	1 467	-4,1	24,1	25,8
Hamilton	8,3	1,9	9,1	7,1	630	560	23 430	-15,3	1 448	-5,5	21,8	30,1
St. Catharines	10,5	2,9	11,3	9,6	560	490	19 720	-10,2	1 400	-5,3	21,3	27,5
London	9,9	2,9	11,2	8,5	595	490	17 230	-19,3	1 454	-5,3	21,2	25,2
Niagara	11,5	2,6	12,4	10,0	560	455	15 310	-12,4	1 407	-6,7	23,5	31,6
Windsor	13,5	4,0	15,2	12,2	455	420	15 260	-37,6	1 324	-13,0	22,1	38,9
Kitchener	9,7	3,4	10,1	8,9	595	525	17 740	-20,6	1 456	-6,2	23,0	36,7
Huron	10,4	2,3	10,8	10,1	525	525	16 610	-20,2	1 366	-8,6	22,5	30,6
Centre-Sud de l'Ontario	8,1	2,6	8,5	7,8	630	595	18 130	-29,2	1 447	-7,7	20,4	27,0
Sudbury	9,6	3,6	11,1	7,7	630	490	10 610	41,8	1 488	2,0	21,0	26,9
Thunder Bay	8,3	2,2	8,9	7,2	630	595	5 550	-9,3	1 408	-4,8	19,5	13,6
Nord de l'Ontario	12,5	2,1	13,6	10,9	525	420	34 880	-0,1	1 315	-4,7	23,9	12,9

Annexe 4.1 – Profils de collectivités : Partie I (suite)

Régions	Taux de chômage (%)[1]				NVA[2]		Nouvelles demandes de prestations régulières[3]		Nombre moyen d'heures assurables		Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées[4]	
	Annuel		Mensuel		(heures)							
	2009-2010	▲[5]	Haut	Bas	Haut	Bas	2009-2010	Écart (%)[6]	2009-2010	Écart (%)	2008-2009	Écart (%)
Manitoba												
Winnipeg	5,3	0,9	5,8	4,9	700	700	23 230	9,6	1 467	-0,9	17,1	19,6
Sud du Manitoba	6,0	1,0	6,7	5,4	700	665	11 500	6,6	1 396	-1,8	16,8	22,2
Nord du Manitoba	27,8	2,0	28,9	26,2	420	420	7 930	5,0	1 226	-4,7	25,5	4,6
Saskatchewan												
Regina	4,4	0,5	5,2	3,4	700	700	5 130	30,9	1 471	-0,8	15,6	15,5
Saskatoon	4,7	0,7	5,0	4,4	700	700	7 360	17,8	1 453	0,1	16,6	19,4
Sud de la Saskatchewan	7,0	1,1	7,7	6,5	665	630	10 180	6,8	1 435	-1,3	17,9	23,3
Nord de la Saskatchewan	16,3	0,8	16,7	15,7	420	420	12 540	1,1	1 271	-4,0	24,4	13,2
Alberta												
Calgary	6,8	3,2	7,3	5,5	700	630	42 560	23,7	1 534	-1,6	22,4	54,6
Edmonton	6,9	3,0	7,8	5,0	700	630	39 990	21,8	1 522	-1,8	19,8	44,9
Nord de l'Alberta	10,0	1,9	10,5	9,5	560	525	11 270	16,1	1 449	-1,5	21,5	24,8
Sud de l'Alberta	7,7	2,9	8,2	6,8	665	595	37 090	28,2	1 496	-1,8	21,2	44,1
Colombie-Britannique												
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	10,2	3,2	11,2	9,3	560	490	39 120	-1,3	1 340	-7,2	21,3	32,8
Abbotsford	7,8	2,9	9,0	6,8	665	595	9 490	9,8	1 280	-6,3	20,3	34,2
Vancouver	7,3	2,8	8,0	6,3	665	630	78 510	13,8	1 468	-2,7	22,1	31,0
Victoria	7,3	3,1	8,5	6,1	665	595	10 400	11,9	1 455	-2,4	20,4	36,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,7	2,7	9,4	8,1	595	560	26 700	-7,9	1 349	-6,9	20,6	27,1
Nord de la Colombie-Britannique	13,6	4,0	14,1	11,7	490	420	24 940	-4,6	1 267	-9,7	22,7	14,7
Territoires[8]												
Yukon	25,0	0,0	25,0	25,0	420	420	2 180	2,8	1 198	-2,2	25,8	18,9
Territoires du Nord-Ouest	25,0	0,0	25,0	25,0	420	420	1 910	5,5	1 315	-3,5	28,3	11,2
Nunavut	25,0	0,0	25,0	25,0	420	420	930	-6,1	1 260	-2,3	29,3	14,6
CANADA	**8,8**	**2,1**	**9,1**	**8,2**	**595**	**560**	**1 616 610**	**-1,6**	**1 362**	**-3,6**	**21,9**	**16,9**

Remarque : Les taux de chômage régionaux 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 8,4 % indiquée au chapitre 1 pour 2009-2010, passerait à 8,8 %.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi, Enquête sur la population active.

1. Calculé à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées pour chacun des exercices financiers.
2. La norme variable d'admissibilité (NVA) fluctue entre 420 et 700 heures, selon le taux de chômage régional.
3. Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
4. Les données relatives à la durée des périodes de prestations portent sur les demandes établies en 2008-2009 pour s'assurer que toutes les demandes aient été complétées.
5. Écart en points de pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.
6. Croissance en pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.
7. Les taux de chômage pour ces régions ont été établis au moyen d'une formule transitoire prévue par le Règlement sur l'assurance-emploi.
8. 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 aux prestations régulières (semaines)		% des semaines d'admissibilité aux prestations régulières payées[1]		Prestations hebdomadaires régulières moyennes[2] ($)		% des salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi[3]
	2009-2010	Écart (%)[4]	2008-2009	▲[5]	2009-2010	Écart (%)	2008
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	38,6	8,9	63,4	-0,6	374	2,8	22,2
Terre-Neuve/Labrador	45,6	1,8	67,7	2,0	357	1,3	45,0
Île-du-Prince-Édouard							
Île-du-Prince-Édouard	41,6	9,9	67,2	-0,6	359	1,6	32,4
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	45,7	10,7	67,4	2,0	364	2,4	33,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	40,7	14,1	66,7	0,5	348	1,4	24,5
Halifax	37,8	15,3	62,2	-3,0	345	1,4	12,9
Nouveau-Brunswick							
Fredericton – Moncton – Saint John	36,9	15,3	58,9	-4,4	340	0,9	16,2
Madawaska – Charlotte	41,9	7,4	61,7	-0,6	356	1,1	30,9
Restigouche – Albert	42,6	0,4	64,9	-1,3	358	1,5	39,6
Québec							
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	45,0	0,8	62,8	-2,0	369	2,2	43,0
Québec	36,1	13,9	52,3	-4,4	365	3,1	16,6
Trois-Rivières	40,2	13,1	57,1	0,3	371	0,6	21,4
Centre-Sud du Québec	38,0	15,4	50,3	-2,6	351	1,8	25,8
Sherbrooke	37,8	15,2	54,1	-1,2	356	4,0	20,4
Montérégie	40,1	14,2	56,6	-3,5	351	1,4	20,7
Montréal	43,0	21,9	58,7	-3,6	353	2,1	15,9
Centre du Québec	40,3	16,2	57,9	0,1	369	2,6	24,6
Nord-Ouest du Québec	41,3	7,3	59,2	0,7	379	0,8	26,0
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	41,5	3,1	56,3	-2,6	376	2,6	30,9
Hull	35,4	14,4	55,4	-3,2	375	3,2	13,8
Chicoutimi – Jonquière	36,7	5,2	58,3	0,8	371	2,3	25,1
Ontario							
Ottawa	39,1	19,5	57,4	-2,7	375	0,6	8,9
Est de l'Ontario	41,2	26,0	59,5	-0,1	354	0,3	14,1
Kingston	38,5	20,2	54,1	-6,9	366	3,2	10,6
Centre de l'Ontario	44,7	28,9	57,3	-3,7	353	-1,5	13,5
Oshawa	44,8	21,6	53,1	-0,2	390	-0,9	14,3
Toronto	45,9	25,9	63,7	-0,4	367	0,7	11,0
Hamilton	43,7	22,8	58,4	-1,9	367	-0,8	11,4
St. Catharines	46,3	24,9	56,7	-2,0	353	-0,7	14,6
London	46,8	27,4	56,4	-3,0	368	-0,4	13,6
Niagara	48,4	21,1	56,7	-1,3	376	0,3	14,7
Windsor	49,9	19,3	51,2	3,8	373	-4,1	18,6
Kitchener	47,1	29,4	59,9	0,6	366	-1,5	12,4
Huron	46,0	21,2	57,9	-2,3	380	0,4	16,5
Centre-Sud de l'Ontario	44,3	24,8	55,5	-3,6	367	-1,8	12,4
Sudbury	47,0	42,6	62,9	7,1	391	3,2	12,8
Thunder Bay	41,5	22,2	56,5	-4,4	384	-0,8	15,1
Nord de l'Ontario	46,5	14,9	59,3	1,2	380	0,3	16,7

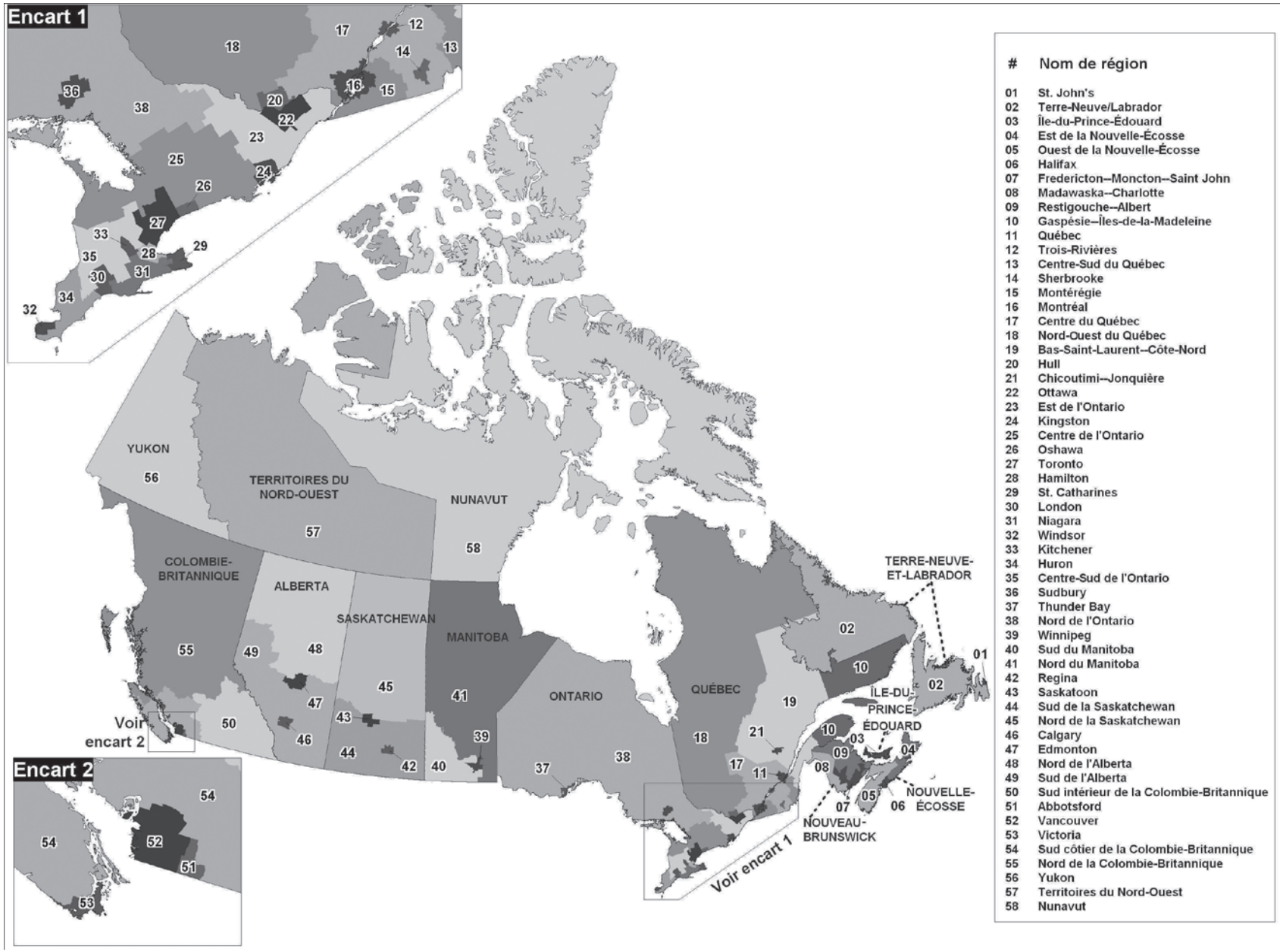
Annexe 4.2 – Profils de collectivités : Partie II (suite)

Régions	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (semaines)		% des semaines d'admissibilité aux prestations régulières payées[1]		Prestations hebdomadaires régulières moyennes[2] ($)		% des salariés ayant touché des prestations d'assurance-emploi[3]
	2009-2010	Écart (%)[4]	2008-2009	▲[5]	2009-2010	Écart (%)	2008
Manitoba							
Winnipeg	37,4	14,5	51,7	-2,4	353	1,3	10,6
Sud du Manitoba	35,4	12,9	54,4	-1,8	351	1,8	12,0
Nord du Manitoba	49,1	4,8	54,9	-1,0	364	2,3	15,1
Saskatchewan							
Regina	37,5	15,0	48,2	-5,3	379	1,2	8,2
Saskatoon	35,7	11,5	51,5	-4,6	378	3,6	9,4
Sud de la Saskatchewan	38,3	19,1	55,3	-1,1	367	-0,8	10,0
Nord de la Saskatchewan	49,6	8,1	52,8	0,9	378	-0,2	14,2
Alberta							
Calgary	41,9	21,5	61,2	9,0	399	0,1	8,1
Edmonton	42,1	23,1	55,6	6,0	404	0,4	8,4
Nord de l'Alberta	45,4	19,9	56,9	-0,1	416	0,9	10,3
Sud de l'Alberta	43,3	27,9	58,9	4,2	391	0,1	8,8
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	43,7	23,9	60,1	-0,6	367	-1,4	15,0
Abbotsford	37,1	21,8	67,9	-1,7	331	0,4	15,1
Vancouver	40,7	22,3	64,4	0,4	368	1,1	10,2
Victoria	40,5	23,9	61,1	3,9	373	1,3	9,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	41,7	26,6	62,1	-1,6	368	-3,3	14,1
Nord de la Colombie-Britannique	46,7	19,1	58,4	0,5	392	-2,2	17,3
Territoires							
Yukon	48,3	4,8	56,1	6,1	420	1,1	15,4
Territoires du Nord-Ouest	51,0	8,2	60,0	1,5	428	1,2	11,7
Nunavut	49,8	6,3	62,2	4,2	427	3,0	12,4
CANADA	**42,8**	**17,3**	**59,7**	**-0,9**	**367**	**0,9**	**14,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

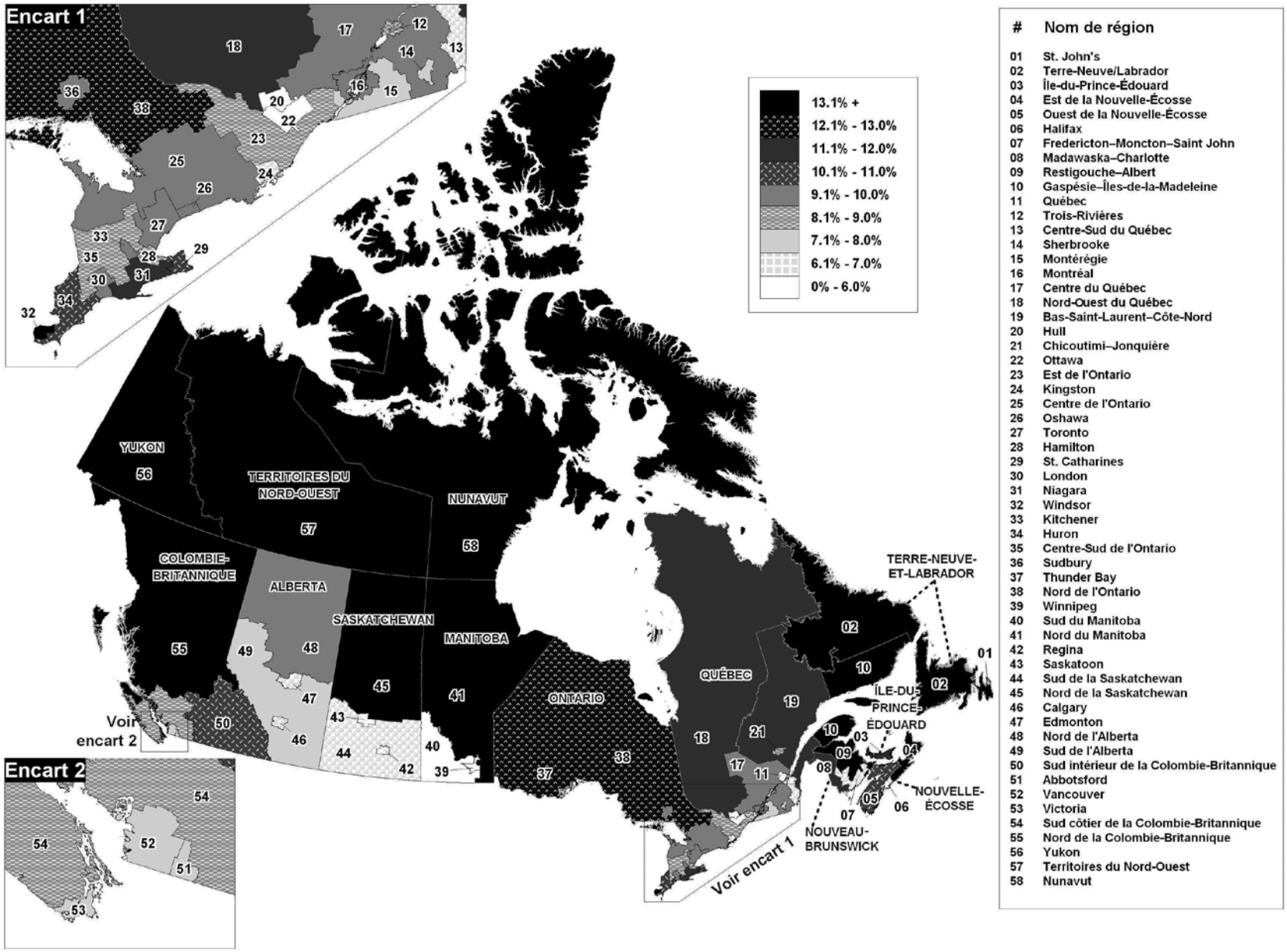
1. Les données relatives à la durée des périodes de prestations portent sur les demandes établies en 2008-2009 pour s'assurer que toutes les demandes aient été complétées.
2. Incluent le montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers.
3. Les plus récentes données de l'impôt disponibles sont celles de 2008.
4. Croissance en pourcentage entre 2008-2009 et 2009-2010.
5. Écart en points de pourcentage entre 2007-2008 et 2008-2009.

Annexe 4.3 – Régions économiques de l'assurance-emploi



#	Nom de région
01	St. John's
02	Terre-Neuve/Labrador
03	Île-du-Prince-Édouard
04	Est de la Nouvelle-Écosse
05	Ouest de la Nouvelle-Écosse
06	Halifax
07	Fredericton--Moncton--Saint John
08	Madawaska--Charlotte
09	Restigouche--Albert
10	Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine
11	Québec
12	Trois-Rivières
13	Centre-Sud du Québec
14	Sherbrooke
15	Montérégie
16	Montréal
17	Centre du Québec
18	Nord-Ouest du Québec
19	Bas-Saint-Laurent--Côte-Nord
20	Hull
21	Chicoutimi--Jonquière
22	Ottawa
23	Est de l'Ontario
24	Kingston
25	Centre de l'Ontario
26	Oshawa
27	Toronto
28	Hamilton
29	St. Catharines
30	London
31	Niagara
32	Windsor
33	Kitchener
34	Huron
35	Centre-Sud de l'Ontario
36	Sudbury
37	Thunder Bay
38	Nord de l'Ontario
39	Winnipeg
40	Sud du Manitoba
41	Nord du Manitoba
42	Regina
43	Saskatoon
44	Sud de la Saskatchewan
45	Nord de la Saskatchewan
46	Calgary
47	Edmonton
48	Nord de l'Alberta
49	Sud de l'Alberta
50	Sud intérieur de la Colombie-Britannique
51	Abbotsford
52	Vancouver
53	Victoria
54	Sud côtier de la Colombie-Britannique
55	Nord de la Colombie-Britannique
56	Yukon
57	Territoires du Nord-Ouest
58	Nunavut

Annexe 4.4 – Régions économiques de l'assurance-emploi : Taux de chômage, 2009-2010



#	Nom de région
01	St. John's
02	Terre-Neuve/Labrador
03	Île-du-Prince-Édouard
04	Est de la Nouvelle-Écosse
05	Ouest de la Nouvelle-Écosse
06	Halifax
07	Fredericton–Moncton–Saint John
08	Madawaska–Charlotte
09	Restigouche–Albert
10	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
11	Québec
12	Trois-Rivières
13	Centre-Sud du Québec
14	Sherbrooke
15	Montérégie
16	Montréal
17	Centre du Québec
18	Nord-Ouest du Québec
19	Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord
20	Hull
21	Chicoutimi–Jonquière
22	Ottawa
23	Est de l'Ontario
24	Kingston
25	Centre de l'Ontario
26	Oshawa
27	Toronto
28	Hamilton
29	St. Catharines
30	London
31	Niagara
32	Windsor
33	Kitchener
34	Huron
35	Centre-Sud de l'Ontario
36	Sudbury
37	Thunder Bay
38	Nord de l'Ontario
39	Winnipeg
40	Sud du Manitoba
41	Nord du Manitoba
42	Regina
43	Saskatoon
44	Sud de la Saskatchewan
45	Nord de la Saskatchewan
46	Calgary
47	Edmonton
48	Nord de l'Alberta
49	Sud de l'Alberta
50	Sud intérieur de la Colombie-Britannique
51	Abbotsford
52	Vancouver
53	Victoria
54	Sud côtier de la Colombie-Britannique
55	Nord de la Colombie-Britannique
56	Yukon
57	Territoires du Nord-Ouest
58	Nunavut

ANNEXE 5

PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AU CHAPITRE 5

1. Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi

Auteur : *Statistique Canada*

Objectif : L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) fournit des renseignements sur les chômeurs, qu'ils soient ou non admissibles à des prestations d'assurance-emploi ou qu'ils en fassent la demande.

Méthodologie : L'ECAE est une enquête annuelle qui complète l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Elle recense les personnes qui ont cotisé à l'assurance-emploi et celles qui ont accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations du régime d'assurance-emploi.

Principale constatation :

- En 2009, 86,2 % des chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi, dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères prescrits par le régime, étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi; 59,7 % touchaient des prestations régulières pendant les semaines de référence de l'enquête. On trouvera des résultats plus détaillés au tableau 1.

Fiabilité : À un niveau de confiance de 95 % (19 fois sur 20), le taux de couverture de 86,2 % est exact selon une marge d'erreur de plus ou moins 3,6 points de pourcentage. Seules les estimations jugées fiables en fonction d'un coefficient de variation inférieur à 16,5 %, selon la directive de Statistique Canada, ont été utilisées et inscrites dans le rapport.

Disponibilité : Les résultats de l'ECAE de 2009 sont affichés sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/100621/dq100621b-fra.htm**.

Tableau 1 : Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2009

	Taux d'admissibilité des chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi[1] (%)	Proportion de chômeurs ayant touché des prestations régulières[2] à la suite d'une cessation d'emploi récente répondant aux critères de l'assurance-emploi (%)
Dans l'ensemble	86,2	59,7
Sexe		
Femmes	84,3	57,5
Hommes	87,3	60,9
Âge et sexe		
Jeunes chômeurs (15 à 24 ans)	62,8	39,3
Femmes adultes en chômage (25 à 69 ans)	88,3	61,4
Hommes adultes en chômage (25 à 69 ans)	91,8	64,6

	Taux d'admissibilité des chômeurs dont la cessation d'emploi récente répondait aux critères de l'assurance-emploi[1] (%)	Proportion de chômeurs ayant touché des prestations régulières[2] à la suite d'une cessation d'emploi récente répondant aux critères de l'assurance-emploi (%)
Région		
Atlantique	92,7	77,8
Québec	87,1	64,1
Ontario	83,1	54,3
Prairies	88,1	52,8
Colombie-Britannique	86,6	59,2
Situation de l'emploi à temps plein/temps partiel au cours des 12 derniers mois		
Chômeurs ayant travaillé seulement à temps partiel au cours des 12 derniers mois	49,5	31,9
Chômeurs ayant travaillé seulement à temps plein au cours des 12 derniers mois	91,2	66,1
Chômeurs ayant travaillé à temps partiel et à temps plein au cours des 12 derniers mois	83,9	52,3
Régime de travail du dernier emploi		
Permanent		
Temps plein	94,3	64,6
Temps partiel	68,8	35,2
Non permanent		
Saisonniers	81,4	62,9
Autre emploi atypique[3]	70,5	50,5
Statut d'immigrant		
Canadiens nés au pays	86,7	62,0
Immigrants	84,3	52,0

[1] Les chômeurs dont la récente cessation d'emploi répondait aux critères de l'assurance-emploi sont des personnes qui ont perdu leur emploi ou qui l'ont quitté pour un motif valable au cours des 12 derniers mois, conformément aux règles actuelles du régime d'assurance-emploi. Ce groupe comprend toutes les personnes qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois, qui n'étaient pas travailleurs autonomes, qui n'ont pas quitté leur emploi pour retourner aux études ou pour une raison jugée inacceptable selon les règles actuelles de l'assurance-emploi.

[2] Les personnes qui ont reçu des prestations spéciales, dont les prestations ont été interrompues temporairement, qui s'attendaient à recevoir des prestations, qui avaient épuisé leurs prestations, qui ont demandé des prestations mais qui n'en ont pas reçu pour une raison inconnue, ou qui n'ont pas demandé de prestations pendant la semaine de référence, expliquent l'écart entre les personnes admissibles à l'assurance-emploi et celles qui ont touché des prestations régulières de l'assurance-emploi.

[3] « Autre emploi atypique » désigne les emplois non permanents rémunérés qui étaient temporaires, d'une durée déterminée, contractuels, occasionnels, ou encore tout autre emploi non permanent (mais non saisonnier). Les chômeurs appartenant à cette catégorie n'étaient pas des travailleurs autonomes.

2. Potential EI Eligibility of Employed Canadians Using the 2008 Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

Auteurs : *Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif : En se fondant sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), l'étude permet d'évaluer le nombre de salariés qui auraient accumulé suffisamment d'heures assurables pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi ou l'avaient quitté pour un motif valable à la fin de l'année. Le rapport contient aussi des données utilisées au chapitre 5 sur l'accès possible des salariés aux prestations spéciales.

Méthodologie : L'EDTR est une enquête longitudinale de Statistique Canada menée auprès de particuliers pendant six années consécutives. Tous les trois ans, un nouveau panel s'ajoute à l'enquête. L'EDTR fournit des renseignements sur les travailleurs et leurs emplois, y compris leur activité hebdomadaire sur le marché du travail, les caractéristiques de chaque emploi occupé au cours d'une année, ainsi que les caractéristiques personnelles, familiales et des ménages. Les mesures de l'admissibilité dans le cadre de l'EDTR sont déterminées à l'aide d'un scénario simulé qui s'applique aux salariés.

Principale constatation :

- Les résultats des simulations ont révélé que 89,3 % des personnes qui travaillaient comme employés salariés en décembre 2008 auraient été admissibles à des prestations régulières de l'assurance-emploi si elles avaient perdu leur emploi à la fin de ce mois. La proportion des personnes qui avaient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations variait de 86,2 % en Colombie-Britannique à 91,5 % dans les provinces de l'Atlantique. Des résultats plus détaillés sont présentés au tableau 2.

Fiabilité : À un niveau de confiance de 95 % (19 fois sur 20), le taux d'admissibilité éventuelle de 89,3 % est exact selon une marge d'erreur de plus ou moins un point de pourcentage. Seules les estimations jugées fiables en fonction d'un coefficient de variation inférieur à 16,5 %, selon la directive de Statistique Canada, ont été utilisées et sont indiquées dans le rapport.

Disponibilité : Les données de l'EDTR sont affichées sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/dli-ild/data-donnees/ftp/slid-edtr-fra.htm** et **http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=75M0010XCB&lang=fra**.

Tableau 2 : Simulation de l'admissibilité à l'assurance-emploi [4], établie en proportion des salariés, à partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) menée auprès de divers groupes en décembre 2008

	Décembre 2008 (%)
Tous les employés	89,3
Sexe	
Femmes	85,7
Hommes	92,8
Âge et sexe	
Jeunes employés (17 à 24 ans)	68,1
Femmes adultes employées (25 ans et plus)	89,3
Hommes adultes employés (25 ans et plus)	96,1

	Décembre 2008 (%)
Région	
Atlantique	91,5
Québec	89,8
Ontario	89,7
Prairies	88,9
Colombie-Britannique	86,2
Situation de l'emploi à temps plein/temps partiel au cours des 12 derniers mois	
Employés qui ont travaillé seulement à temps plein au cours des 12 derniers mois	95,8
Employés qui ont travaillé seulement à temps partiel au cours des 12 derniers mois	56,6
Employés qui ont travaillé à temps partiel et à temps plein au cours des 12 derniers mois	89,3
Situation de l'emploi à temps plein/temps partiel selon le sexe au cours des 12 derniers mois	
Employés qui ont travaillé seulement à temps plein au cours des 12 derniers mois	
Femmes	94,7
Hommes	96,6
Employés qui ont travaillé seulement à temps partiel au cours des 12 derniers mois	
Femmes	58,1
Hommes	52,0
Employés qui ont travaillé à temps partiel et à temps plein au cours des 12 derniers mois	
Femmes	89,1
Hommes	89,6

[4] Scénario simulé : Les personnes qui occupaient un emploi rémunéré en décembre 2008 ont été mises à pied à la fin du mois. Le segment longitudinal de l'EDTR a servi à calculer le nombre d'heures d'emploi assurable en vertu du régime d'assurance-emploi. Les règles en vigueur en décembre ont servi à déterminer l'admissibilité aux prestations régulières en vertu de l'assurance-emploi.

3. Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Le rapport visait à examiner la base de données des relevés d'emploi (RE) afin de déterminer dans quelle mesure les travailleurs pouvaient accumuler le nombre nécessaire d'heures d'emploi assurable en vertu des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Le rapport présente une analyse de l'admissibilité pour l'ensemble des taux de chômage, des provinces, des industries et des régions économiques.

Méthodologie : L'analyse de ce rapport était fondée sur un échantillon constitué de 10 % des RE provenant de la base de données des RE pour les années allant de 1990 à 2009. La variable représentant les régions a été établie d'après les codes postaux inscrits dans le fichier de données des RE, qui est en général le code postal de l'employeur.

Principales constatations :

- Avant la réforme de l'assurance-emploi, la norme variable d'admissibilité (NVA) compensait le nombre restreint de semaines d'emploi dans les régions où le taux de chômage était élevé. Ainsi, la proportion de RE qui répondaient aux critères d'admissibilité était relativement constante, quel que soit le taux de chômage.
- Toutefois, après la réforme, la proportion de personnes qui satisfaisaient aux critères d'admissibilité grâce à la NVA était plus élevée dans les régions à fort taux de chômage que dans celles où le taux de chômage était faible.
- Entre 1990 et 2009, le pourcentage global des RE qui satisfaisaient à la NVA a diminué de façon générale au même titre que le taux de chômage.
- Au cours de cette période, la proportion des RE qui satisfaisaient à la NVA variait considérablement entre les régions économiques. En général, dans les grandes villes où le taux de chômage était plus faible, les RE satisfaisaient à la NVA dans une proportion moins élevée.
- Dans les régions à taux de chômage élevé (13 % et plus), la proportion des cessations d'emploi, qui avaient lieu après que les personnes avaient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA, avait tendance à être plus élevée que celle des régions où le chômage était faible (6 % et moins).
- Au cours des dernières années, la proportion des cessations d'emploi qui sont survenues dans les régions où le taux de chômage était de 7 % et moins, a diminué sensiblement. Cette proportion s'élevait à 73,0 % en 2007 et est passée à 29,6 % en 2009.
- En 2009, 76,5 % des personnes qui avaient connu une cessation d'emploi dans l'ensemble du Canada avaient accumulé suffisamment d'heures assurables pour satisfaire à la NVA.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une étude antérieure. L'étude initiale a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

4. Prestations de compassion

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Le rapport présente une analyse sommaire des prestations de soignant (PS), aussi appelées prestations de compassion. Il dresse également le profil socioéconomique des prestataires de PS et définit les caractéristiques des personnes bénéficiant des soins. Les données ont été mises à jour à partir de rapports précédents.

Méthodologie : L'analyse que renferme ce rapport était fondée sur de multiples sources de données, y compris les données administratives de l'assurance-emploi et la base de données des certificats médicaux pour les prestations de soignant. Des techniques statistiques de description ont servi à examiner les données regroupées concernant les prestations de soignant, les demandeurs de prestations et les aidants naturels en fonction du sexe, de l'âge, de la région, de l'emplacement, du montant des prestations d'assurance-emploi et de la durée de ces prestations.

Principales constatations :

- Depuis 2004, le taux d'acceptation global des PS se situe à environ 65 %.
- Près des trois quarts des personnes qui reçoivent des PS sont des femmes. Les hommes ont un taux d'acceptation d'environ 65 %, comparativement à 70 % chez les femmes.
- Le taux d'acceptation augmente avec l'âge des demandeurs. Ce taux est d'environ 35 % pour les jeunes travailleurs (les 15 à 24 ans), comparativement à plus de 60 % pour les travailleurs de plus de 45 ans. Cet écart s'explique surtout par l'âge des personnes qui bénéficient des soins (patients).
- Les principales raisons pour lesquelles des personnes ne reçoivent pas de PS sont les suivantes : le membre de la famille qui est malade ne présente pas un risque sérieux de mourir; le patient décède avant que les prestations ne soient versées; ou le demandeur ne fournit pas de certificat médical. L'étude a également révélé que les demandeurs de PS qui prodiguent des soins à leur conjoint, à leur père ou à leur mère verront plus souvent leur demande approuvée que ceux qui prennent soin d'un enfant, surtout parce que les enfants sont moins susceptibles que les conjoints et les parents de faire face à un risque sérieux de mourir.
- Le taux de mortalité des personnes qui reçoivent des soins est le principal facteur qui détermine le nombre de semaines qu'utilisera un demandeur de PS sur les six semaines de prestations auxquelles il a droit. Si la personne qui reçoit des soins décède pendant que le demandeur touche des PS, ce dernier ne bénéficiera pas des six semaines complètes de prestations. Un certain nombre d'autres facteurs influent également sur le nombre de semaines de PS utilisées :
    - Les personnes qui touchent uniquement des PS sont moins susceptibles d'utiliser la période maximale de six semaines que celles qui reçoivent des prestations combinées.
    - Les personnes qui s'occupent d'un conjoint sont plus portées à utiliser la période maximale de six semaines que celles qui prennent soin d'un autre membre de la famille.
    - Les personnes qui prennent soin de quelqu'un qui réside à l'extérieur du Canada sont moins susceptibles de recevoir des PS pendant la période maximale de six semaines.
    - Les prestataires qui vivent avec la personne gravement malade dont ils s'occupent sont plus susceptibles d'épuiser la période maximale de six semaines que celles qui ne cohabitent pas avec la personne qui reçoit des soins.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une étude antérieure. L'étude initiale a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

5. Financial Impacts of Receiving Employment Insurance

Auteur : *Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif : Cette étude avait pour but d'examiner avec attention les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent. L'étude rend compte de l'évolution des revenus de chaque personne avant, pendant et après le versement de prestations d'assurance-emploi, et de l'influence de ces prestations sur la consommation des ménages.

Méthodologie : L'analyse présentée dans ce rapport était fondée sur les constatations provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR; 2002-2007) et de l'Enquête sur les dépenses des ménages (EDM; 2007). L'EDTR a permis d'examiner le profil des prestataires d'assurance-emploi sur plusieurs années, et a fourni des détails sur l'expérience qu'ils ont vécue en touchant des prestations d'assurance-emploi pendant un an. L'EDM a servi à l'examen des effets de la réduction du revenu des prestataires d'assurance-emploi sur l'ensemble des dépenses de leur ménage, et de la répartition du revenu en fonction des principales dépenses.

Principales constatations :

- Les chômeurs vulnérables représentaient environ le tiers de tous les prestataires d'assurance-emploi et près de la moitié des prestataires qui comptaient au moins trois semaines de chômage en 2007. Les prestataires vulnérables désignent les personnes qui comptent énormément sur l'assurance-emploi parce qu'ils sont le seul soutien de famille, les prestataires qui sont en chômage pendant plus de 26 semaines ou qui vivent au sein d'une famille à faible revenu.
- De façon générale, le taux de remplacement réel du revenu par l'assurance-emploi (la proportion de la rémunération perdue en raison du chômage qui est remplacée par l'assurance-emploi) en 2007, était d'environ 41 %. Ce ratio a tendance à être moins élevé que le taux de remplacement statutaire de 55 % pour trois principales raisons : il y a un délai de carence de deux semaines à observer; un plafond est fixé pour la rémunération assurable, qui correspond en gros au salaire hebdomadaire moyen dans l'industrie; et les prestataires peuvent demeurer en chômage au-delà de la période de prestations.
- Les deux groupes de prestataires pour lesquels le taux de remplacement réel du revenu par l'assurance-emploi est plus bas, sont ceux qui gagnent de gros salaires (compte tenu du plafond des gains assurables) et ceux qui vivent des périodes de chômage plus longues (compte tenu de la plus grande probabilité d'épuiser leurs prestations).
- Le prestataire d'assurance-emploi moyen a subi une baisse de revenu de 38 % au cours de l'année pendant laquelle il a touché des prestations. Le facteur compensatoire le plus important a été l'assurance-emploi, qui a remplacé environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance a été les revenus de placement, qui ont remplacé environ 9 % de la rémunération perdue. D'autres sources de revenu ont joué un rôle moins important.
- Les familles à faible revenu ont bénéficié d'un remboursement de cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne ont touché 34 % des prestations totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations en 2007. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi avait réduit de moitié l'incidence de faible revenu chez les prestataires (de 14 % à 7 %) pendant cette période.
- Environ le quart des familles à faible revenu qui ont touché de l'assurance-emploi ont déclaré qu'elles avaient aussi été bénéficiaires de l'aide sociale (AS) en 2007. Toutefois, le profil mensuel des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale laisse voir que des prestations d'AS ont succédé aux prestations d'assurance-emploi dans seulement un cinquième des cas. Selon ces résultats, seulement 6 % des personnes à faible revenu qui ont touché des prestations d'assurance-emploi auraient eu recours à l'AS par la suite.
- De façon générale, la baisse de revenu disponible par tranche de 1 000 $ réduisait la consommation totale du ménage d'environ 500 $. Cette baisse de consommation était un peu plus prononcée dans le cas des ménages qui avaient touché des prestations d'assurance-emploi.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

6. Employment Insurance and the Financial Hardship of Unemployment

Auteur : *Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif : Cette étude portait sur les différents indicateurs des difficultés financières qu'entraîne le chômage et sur les effets modérateurs de l'assurance-emploi.

Méthodologie : L'étude était fondée sur les données provenant de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE; 2004-2009). L'échantillon de l'ECAE était restreint aux personnes en chômage au moment de l'étude et à celles qui s'étaient retrouvées en chômage au cours des 12 mois précédents. L'analyse établissait une comparaison entre trois sous-groupes principaux :

- **les prestataires d'assurance-emploi** – les personnes qui avaient reçu des prestations régulières ou spéciales de l'assurance-emploi pendant la semaine ou le mois de référence de l'enquête;
- **les personnes qui avaient épuisé leurs prestations** – les personnes qui avaient touché des prestations régulières ou spéciales de l'assurance-emploi depuis leur dernier emploi (au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage), mais qui n'en avaient pas reçu pendant la semaine ou le mois de référence de l'enquête;
- **les non-prestataires de l'assurance-emploi** – les personnes qui n'avaient pas reçu de prestations régulières ou spéciales de l'assurance-emploi depuis leur dernier emploi (au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête).

Principales constatations :

- Les prestations d'assurance-emploi étaient la principale source de revenu des ménages pour près de la moitié des prestataires, tandis que l'aide sociale (AS) était le principal revenu pour seulement 0,1 % des prestataires d'assurance-emploi. Cependant, l'AS était plus fréquemment la principale source de revenu pour ceux qui avaient épuisé leurs prestations (6 %), notamment dans le cas des non-prestataires (10 %). Ces résultats donnent à penser que le fait d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi réduit la dépendance envers l'AS de presque 10 points de pourcentage.
- De 2004 à 2009, 25 % des chômeurs ont déclaré que le revenu du ménage était insuffisant pour couvrir l'ensemble ou la plupart de leurs dépenses habituelles. Les prestataires d'assurance-emploi étaient moins nombreux (23 %) à avoir fait cette affirmation que les personnes qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance-emploi (32 %). La proportion plus élevée chez les personnes qui avaient épuisé leurs prestations et chez les non-prestataires s'explique sans doute par le fait qu'ils ne recevaient pas d'assurance-emploi.
- Parmi les répondants qui ont mentionné que le revenu de ménage était insuffisant, 86 % avaient réduit leurs dépenses. Ainsi, 22 % de tous les chômeurs (25 % x 86 %) ont réduit leurs dépenses, probablement en raison du chômage. La proportion était plus faible chez les prestataires d'assurance-emploi (21 %), et plus élevée chez les personnes qui avaient épuisé leurs prestations (24 %) et chez les non-prestataires (23 %).
- Les groupes qui étaient les plus susceptibles d'être désavantagés par le chômage étaient les personnes âgées de 25 à 44 ans, celles qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires, les personnes nées à l'étranger, celles qui étaient en chômage depuis cinq à 12 mois, les personnes seules et les parents seuls, ainsi que les non-prestataires de l'assurance-emploi.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

7. Rapport provisoire sur le prolongement de la durée de prestations d'assurance-emploi

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Ce rapport présente les résultats préliminaires de deux mesures temporaires qui ont eu pour effet de prolonger la durée des prestations d'assurance-emploi : la prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi et la bonification des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date. Le rapport est axé sur les changements des périodes d'admissibilité aux prestations et l'utilisation des semaines supplémentaires, et sur l'épuisement des prestations en ce qui a trait à la période prolongée des prestations régulières de l'assurance-emploi.

Méthodologie : On a utilisé des statistiques descriptives pour examiner la durée des périodes d'admissibilité à l'assurance-emploi et l'utilisation des prestations. Une analyse de régression a permis d'examiner les effets des semaines supplémentaires d'assurance-emploi sur la probabilité d'épuiser les prestations et sur le recours aux prestations d'assurance-emploi. À partir du profil vectoriel (PV), un échantillon aléatoire de 10 % de tous les véritables[5] prestataires réguliers a été constitué, pour les demandes présentées entre janvier 1999 et février 2010. Les données du PV remontant jusqu'en 1994 ont été utilisées pour évaluer la fréquence des demandes des prestataires d'assurance-emploi. Le fichier des relevés d'emploi (RE) a également servi à extraire d'autres renseignements au sujet des prestataires.

Principales constatations :

- En 2009, les modifications apportées à la norme variable d'admissibilité en raison de l'augmentation du taux de chômage, ont eu pour effet d'accroître de trois semaines la durée moyenne de la période d'admissibilité aux prestations régulières, qui est passée de 30,1 semaines à 33,1 semaines (comparativement au taux de chômage de 2007). Le nombre variait, depuis une semaine et demie au Québec et dans les provinces atlantiques jusqu'à cinq semaines en Ontario.
- La mise en application des deux mesures temporaires s'est traduite par une hausse de 10 semaines de la période d'admissibilité moyenne, soit cinq semaines de plus par mesure.
- Plus du tiers (35 %) des prestataires qui n'étaient pas des travailleurs de longue date ont utilisé une partie des cinq semaines supplémentaires offertes en vertu de la mesure de prolongation des prestations régulières de l'assurance-emploi. Parmi ceux qui l'ont fait, la durée moyenne de leur période de prestations a été de 4,4 semaines.
- Plus du quart (29 %) des prestataires qui étaient des travailleurs de longue date ont utilisé une partie des cinq semaines supplémentaires offertes en vertu de la prolongation des prestations de l'assurance-emploi, et un autre 22 % a utilisé une partie des semaines supplémentaires offertes en vertu de la bonification des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date.
- Les cinq semaines supplémentaires de prestations diminuaient d'environ 5 à 6 points de pourcentage la probabilité d'épuiser les prestations. Compte tenu du fait que 23,5 % des demandeurs qui avaient présenté une demande à la fin de 2008 avaient épuisé leurs prestations, ces résultats indiquent que le taux d'épuisement se serait situé entre 28 % et 30 % sans cette période supplémentaire de cinq semaines.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

[5] Un véritable prestataire régulier est un demandeur qui a touché uniquement des prestations régulières de l'assurance-emploi au cours de sa période de prestations. Cela exclut les prestataires qui ont aussi reçu d'autres types de prestations d'assurance-emploi durant leur période d'admissibilité, comme des prestations parentales, de maladie ou pour Travail partagé.

8. Analyse de l'épuisement des prestations d'assurance-emploi

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : L'étude renferme une analyse des tendances du taux d'épuisement des prestations régulières de l'assurance-emploi de 2000-2001 à 2007-2008, qui visait à déterminer si les cinq semaines supplémentaires d'un projet pilote (projet pilote nº 6), lancé en juin 2004, avaient eu des répercussions sur la proportion des prestations épuisées.

Méthodologie : L'analyse était fondée sur un échantillon aléatoire constitué de 10 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières véritables de l'assurance-emploi qui ont été présentées dans les 10 provinces. Cet échantillon a été tiré du profil vectoriel. Pour les besoins du rapport, le taux d'épuisement correspond à la proportion des périodes de prestations ayant débuté au cours d'une période donnée et qui ont pris fin en raison de l'épuisement des semaines d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi sur une période de 52 semaines. L'analyse portait sur les demandes qui ont été présentées au plus tard le 31 mars 2008.

Principales constatations :

- La proportion des demandeurs qui avaient épuisé leurs prestations régulières de l'assurance-emploi était d'environ 30 % entre 2000-2001 et 2003-2004 et de 27 % entre 2004-2005 et 2007-2008. La diminution du taux d'épuisement concordait avec la baisse du taux de chômage et la mise en œuvre d'un projet pilote de l'assurance-emploi en juin 2004. Dans le cadre de ce projet, les demandeurs des régions à taux de chômage élevé bénéficiaient de cinq semaines supplémentaires de prestations régulières.
- Le taux d'épuisement variait sensiblement selon l'industrie. Les services d'éducation affichaient le taux d'épuisement le plus faible, 10 % des prestataires ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations régulières au cours de la période à l'étude. En revanche, les neuf industries suivantes présentaient un taux d'épuisement moyen supérieur à 35 % : industrie agricole et services connexes, industrie de la pêche et du piégeage, industrie du commerce de gros, industrie du commerce de détail, industrie des intermédiaires financiers et des assurances, industrie des services immobiliers et agences d'assurances, industrie des services aux entreprises, industrie de l'hébergement et de la restauration, et autres industries de services.
- Selon le groupe démographique, le taux d'épuisement est demeuré élevé chez les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) et les femmes au cours de la période à l'étude, bien que les écarts aient diminué avec le temps. Le taux d'épuisement chez les femmes était supérieur à celui des hommes de près de 5 points de pourcentage en 2003-2004, mais de seulement 2,2 points de pourcentage en 2007-2008. L'écart entre les travailleurs âgés et les autres groupes d'âge pour ce qui est du taux d'épuisement a diminué d'environ 13 points de pourcentage en 2000-2001, pour s'établir à environ 9 points de pourcentage en 2007-2008.
- L'analyse statistique a révélé que le projet pilote prévoyant cinq semaines supplémentaires (projet pilote nº 6) avait contribué à réduire le taux d'épuisement d'au moins 2,3 points de pourcentage dans les régions visées, entre la période de deux ans qui a précédé le projet (juin 2002 à mai 2004) et celle qui a suivi sa mise en œuvre (juin 2004 à mai 2006). Dans l'ensemble, le taux d'épuisement dans les régions qui ont participé au projet pilote a diminué de 5,6 points de pourcentage entre ces deux périodes.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

9. Balancing Paid Work and Caregiving Responsibilities: A Closer Look at Family Caregivers in Canada

Auteurs : *Linda Duxbury, Chris Higgins et Bonnie Schroeder, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP)*

Objectif : Ce rapport vise à mieux comprendre la vie des aidants naturels qui occupent un emploi au Canada de nos jours. Il rend compte également du type de soutien que peuvent offrir les principaux intervenants (c.-à-d. la personne à charge, la famille, les organismes et les gouvernements) pour faciliter la tâche de l'aidant naturel qui travaille.

Méthodologie : Les auteurs ont mené deux vastes études, l'une quantitative et l'autre qualitative. L'étude quantitative comprenait une analyse empirique initiale fondée sur les données recueillies pour les besoins de l'Étude nationale sur l'équilibre entre le travail, la famille et le style de vie, qui a été réalisée en 2001 par Linda Duxbury et Chris Higgins, et financée par Santé Canada (n = 32 800). L'étude qualitative a été effectuée au moyen de 30 entrevues semi-dirigées, menées auprès d'un échantillon d'aidants naturels qui occupaient un emploi. Pour pouvoir participer à l'étude, l'aidant naturel devait donner des soins depuis au moins six mois, chez lui ou chez la personne qui recevait ces soins, et devait travailler au moins 10 heures par semaine.

Principales constatations :

- La majorité des travailleurs canadiens avaient aussi des responsabilités d'aidant naturel.
- Un peu plus du quart des travailleurs canadiens (27,8 %) avaient pris soin d'une personne âgée à charge.
- Ces travailleurs étaient deux fois plus nombreux à devoir prendre soin des enfants (54,2 %).
- Un sur six (16,8 %) s'occupait à la fois d'un enfant et d'un aîné (c.-à-d. qu'ils avaient des responsabilités à la maison et au travail).

Fiabilité : Les résultats ont fait l'objet d'une analyse de régression. Les RCRPP ont publié cette étude.

Disponibilité : Il est possible de consulter le rapport sur le site Web des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) à l'adresse suivante : **http://www.cprn.org/doc.cfm?doc=1997&l=fr**.

10. Profiles of Beneficiaries of Three Employment Insurance Pilots : Update Study

Auteur : *Costa Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.*

Objectif : Cette étude visait à examiner les caractéristiques des demandeurs qui ont participé à trois projets pilotes et à les comparer aux caractéristiques des autres prestataires dans les régions visées par les projets pilotes.

Méthodologie : Les sources de données sur lesquelles reposait cette étude sont l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), les relevés d'emploi (RE) de l'assurance-emploi qui y sont rattachés, ainsi que le profil vectoriel (PV). Des comparaisons ont été établies entre les participants aux projets pilotes et les autres prestataires d'assurance-emploi dans les régions visées par les projets. Dans la mesure du possible, les comparaisons englobaient aussi des régions non visées par les projets pilotes, afin de déterminer jusqu'à quel point le profil des prestataires serait différent si ces projets étaient étendus aux autres régions.

Principales constatations :

- Dans l'ensemble, les résultats ont révélé que, exception faite des participants au projet pilote relatif aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, qui n'a touché qu'un nombre limité de prestataires réguliers (2,7 %), les deux autres projets pilotes visaient un nombre important de prestataires : 62,0 % dans le cas du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines et 43,5 % dans le cas du projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations.
- De plus, 39 % des prestataires vivant dans les régions visées par les projets pilotes ont bénéficié à la fois du projet relatif aux 14 meilleures semaines et de celui relatif au travail pendant une période de prestations.
- Le projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines était plus susceptible de profiter aux travailleurs à temps partiel (85 %), aux jeunes de moins de 25 ans (84 %), aux femmes (78 %), aux prestataires de l'Î.-P.-É. (77 %), aux prestataires qui avaient reçu de l'aide sociale après avoir perdu leur emploi (76 %), aux travailleurs mis à pied dans le secteur des services (75 %), aux parents seuls (75 %), aux prestataires dont le revenu familial était inférieur à la mesure du faible revenu (MFR) (74 %) et aux travailleurs non spécialisés (74 %). Les prestataires qui présentaient au moins une de ces caractéristiques comptaient pour 90 % de l'ensemble des prestataires.
- Le projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations était plus susceptible de profiter aux travailleurs à temps partiel (55 %), aux parents seuls (52 %), aux travailleurs mis à pied dans le secteur de la fabrication (50 %), aux prestataires de l'Î.-P.-É., aux travailleurs mis à pied dans le secteur public (48 %), aux prestataires de la Nouvelle-Écosse (48 %), aux femmes (48 %), aux employés temporaires (47 %) et aux employés non spécialisés (47 %). Les prestataires qui présentaient au moins une de ces caractéristiques comptaient pour 80 % de l'ensemble des prestataires.
- Le projet pilote relatif aux DEREMPA était plus susceptible de profiter aux jeunes de moins de 25 ans (11 %), aux personnes qui avaient touché de l'aide sociale depuis leur perte d'emploi (9 %), aux travailleurs temporaires (9 %), et aux personnes dont le revenu familial était inférieur à la MFR (6 %). Les prestataires qui présentaient au moins une de ces caractéristiques comptaient pour 78 % de tous les bénéficiaires du projet pilote relatif aux DEREMPA.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une étude antérieure. La mise à jour a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

11. Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010: Economic Forecast

Auteur : *Le Conference Board du Canada*

Objectif : Ce rapport visait à examiner les principaux éléments des perspectives économiques à long terme pour le Canada, y compris les dépenses des consommateurs, le logement, le gouvernement, les investissements des sociétés dans les secteurs autres que celui de l'énergie et le commerce. Les perspectives concernant les marchés financiers et ceux du travail et de l'énergie sont également abordées, de même que les coûts et les prix. Les perspectives économiques pour les États-Unis sont présentées dans une section distincte.

Méthodologie : Le *Canadian Outlook Long-Term Forecast* est mis à jour chaque année à l'aide du modèle économétrique général de l'économie canadienne du Conference Board.

Principales constatations :

- Grâce à de grands efforts stratégiques coordonnés partout dans le monde, on a réussi à remettre l'économie mondiale sur la voie de la reprise. Le Canada devrait connaître une croissance économique vigoureuse au cours des quatre prochaines années, lorsque l'écart de production s'atténuera au pays.
- En dépit du ralentissement économique, l'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus a augmenté au cours de chaque trimestre de 2009-2010. Cette hausse s'explique en partie par le fait que certaines personnes sont retournées sur le marché du travail pour compenser les pertes financières personnelles qu'elles ont subies pendant la dernière récession.
- Le climat financier instable a vraisemblablement amené certains travailleurs âgés à retarder leur retraite.
- Le taux d'activité des jeunes âgés de 15 à 24 ans a nettement fléchi pendant le ralentissement économique, étant donné que certains ont poursuivi leurs études face à la morosité du marché du travail.
- Au cours de la dernière décennie, le taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans a augmenté de façon constante, pour atteindre 61,8 % en 2009-2010. Cette augmentation s'explique par l'activité accrue des femmes sur le marché du travail, la hausse des niveaux de scolarité et le désir croissant que manifestent les 55 ans et plus de continuer à travailler.
- Au-delà de 2015, le ralentissement de la croissance démographique et les effets du vieillissement viendront restreindre la croissance de la population active.

Fiabilité : Le *Canadian Outlook Long-Term Forecast 2010* a été préparé par Pedro Antunes, directeur des prévisions nationales, et son équipe, sous la direction de Glen Hodgson, vice-président et économiste en chef.

Disponibilité : Ce rapport est affiché sur le site Web du Conference Board du Canada à l'adresse suivante : **http://www.conferenceboard.ca/documents.aspx?did=3503**.

12. L'emploi et le revenu en perspective : Participation des travailleurs âgés à la vie active

Auteurs : *Katherine Marshall et Vincent Ferrao, Statistique Canada*

Objectif : Cet article traite des tendances relatives au travail chez les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Méthodologie : Cette étude s'appuyait sur des statistiques descriptives provenant de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et sur des données comparables concernant la population active américaine.

Principales constatations :

- Un travailleur âgé sur quatre exerce un travail autonome, et un sur cinq travaille à temps partiel. Les hommes âgés sont plus susceptibles de travailler à leur compte que les hommes d'âge moyen (30 % et 18 %, respectivement). Le travail à temps partiel est l'une des rares caractéristiques de l'emploi qui distinguent nettement les travailleurs âgés des travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans), ce qui laisse entrevoir une transition avant la retraite.
- La majorité des travailleurs âgés sont des salariés (76 %) et travaillent à temps plein (81 %).
- La rémunération et la profession des travailleurs âgés et des travailleurs d'âge moyen sont étonnamment semblables.
- Au cours de la dernière décennie, le taux d'activité des hommes et des femmes de 55 à 64 ans a augmenté constamment, pour atteindre 60 % au cours de la première moitié de 2007.
- Des niveaux de scolarité plus élevés, le désir croissant que manifestent les 55 ans et plus de continuer à travailler et le nombre accru de femmes qui joignent les rangs de la population active, expliquent la hausse du nombre de travailleurs âgés sur le marché du travail.

Fiabilité : Cette étude a été publiée dans *L'emploi et le revenu en perspective*, volume 8, numéro 8, août 2007, pages 5 à 11.

Disponibilité : Ce rapport est affiché sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2007108-fra.pdf**.

13. Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs embauchés pour des emplois de courte durée

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Ce document compare les taux d'admissibilité à l'assurance-emploi des travailleurs à temps plein, à temps partiel, permanents et temporaires, ainsi que les prestations qu'ils ont reçues. Il examine les raisons pour lesquelles certains travailleurs admissibles ne demandent pas de prestations d'assurance-emploi. Il examine également dans quelle mesure ces quatre types de travailleurs occupent plus d'un emploi, et les répercussions qui en découlent sur l'admissibilité à l'assurance-emploi et aux prestations.

Méthodologie : Cette étude s'appuyait sur les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE). Entre octobre 2004 et septembre 2006, 19 482 Canadiens qui avaient connu un changement ou une interruption de leur activité professionnelle ont été interviewés.

Principales constatations :

- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel permanents et temporaires.
- Les jeunes comptaient pour 41,3 % de tous les travailleurs temporaires à temps partiel et pour 14,6 % de l'ensemble des travailleurs.
- Les personnes qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires représentaient une partie importante des travailleurs temporaires à temps partiel, soit 28,3 %, tout en occupant seulement 11,5 % de tous les emplois.
- Les travailleurs dans la région de l'Atlantique représentaient une part élevée des travailleurs temporaires à temps plein (15,4 %), mais seulement 6,5 % de tous les travailleurs.
- Près de la moitié (47,1 %) de tous les travailleurs temporaires à temps partiel se trouvaient au Québec, occupant 22,9 % de tous les emplois.
- Les employés permanents à temps plein avaient près de 40 % plus de probabilité d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi et d'en recevoir que les travailleurs temporaires à temps plein et à temps partiel et les travailleurs permanents à temps partiel.
    - Le fait d'occuper plusieurs emplois n'avait aucune incidence sur l'admissibilité, mais les personnes qui cumulaient plusieurs emplois étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi que celles qui en occupaient un seul.
    - Les raisons les plus fréquentes pour lesquelles certains travailleurs admissibles n'ont pas présenté de demande de prestations étaient les suivantes : ils pensaient qu'ils n'y avaient pas droit; ils avaient trouvé rapidement un autre emploi; ou ils n'avaient pas besoin des prestations d'assurance-emploi.
- Environ 55 % des travailleurs à temps plein (peu importe qu'il s'agisse d'emplois permanents ou temporaires) ont demandé des prestations d'assurance-emploi après avoir connu une cessation d'emploi. Cette proportion était nettement plus élevée que celles des travailleurs permanents à temps partiel et des travailleurs temporaires (32,6 % et 39,1 %, respectivement).
- Les travailleurs à temps partiel de la région de l'Atlantique et du Québec affichaient des taux d'admissibilité plus élevés que leurs homologues des autres provinces, exception faite des travailleurs temporaires à temps partiel en Ontario.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

14. Évaluation de l'emploi saisonnier – Mise à jour

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Cette étude présente un survol de l'emploi saisonnier au Canada et formule des conclusions rigoureuses au sujet du travail saisonnier.

Méthodologie : Cette étude s'appuyait sur la base de données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE). L'enquête a permis de recueillir les réponses de 26 500 personnes qui avaient connu une cessation d'emploi entre 2004 et 2007. Les études antérieures qui portaient sur l'emploi saisonnier ont aussi fait l'objet d'un examen, et des conclusions ont été formulées quant au lien qui existe entre le régime d'assurance-emploi et les travailleurs saisonniers au Canada.

Principales constatations :

- Les données cumulatives de l'Enquête sur la population active (EPA) ont sous-estimé le nombre d'emplois saisonniers, l'évaluant à 2,8 % de tous les emplois. Cette estimation globale ne tenait pas compte des fluctuations dans chaque secteur d'activité, qui s'annulaient mutuellement.
- Selon l'ECPIE, 15,8 % de tous les emplois au Canada étaient des emplois saisonniers.
- Les travailleurs saisonniers étaient :
  - plus susceptibles d'être des hommes, d'avoir un niveau de scolarité plus faible et d'avoir moins de personnes à leur charge;
  - plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les secteurs primaires;
  - moins susceptibles d'être syndiqués, de bénéficier d'un régime d'assurance-santé ou d'un régime de pension;
  - plus susceptibles que les autres travailleurs de s'attendre à retourner chez un ancien employeur.
  - tout aussi aptes à subvenir à leurs besoins après une cessation d'emploi que les travailleurs non saisonniers;
  - plus susceptibles de suivre un apprentissage structuré, alors que les travailleurs non saisonniers s'intéressaient davantage à l'acquisition de compétences précises, comme les techniques de recherche d'emploi et les compétences informatiques, au moyen d'un apprentissage informel.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une étude antérieure. L'étude initiale a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

15. Évaluation du projet pilote de prolongation des prestations d'assurance-emploi sur une période de cinq semaines : de 2004 à 2009

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Cette évaluation portait sur les répercussions du projet pilote nº 6 (qui a fait augmenter le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi) et du projet pilote nº 10 (qui a bonifié les prestations d'assurance-emploi). Ils ont été mis en œuvre en juin 2004 et en juin 2006, respectivement. Ces deux projets pilotes, appelés collectivement projet pilote saisonnier de cinq semaines, prolongeaient les prestations d'assurance-emploi régulières jusqu'à concurrence de cinq semaines pour les prestataires qui vivaient dans les régions à fort taux de chômage.

Le rapport portait sur trois éléments :

- la capacité du projet pilote de cibler efficacement les sujets visés, à savoir les travailleurs saisonniers temporairement sans revenu;
- l'influence du projet pilote sur la durée des prestations d'assurance-emploi, le nombre de semaines et d'heures travaillées au cours de la période d'admissibilité à l'assurance-emploi, et le comportement du prestataire en ce qui concerne la recherche d'emploi pendant sa période de chômage;
- le coût du projet pilote, y compris le coût des semaines supplémentaires de prestations et les coûts économiques liés aux changements de comportement.

Méthodologie : Cette étude à plusieurs volets, s'appuyait sur diverses sources de données et résultats probants. Les sources de données comprenaient les données administratives de l'assurance-emploi, des données d'enquête et des entrevues menées auprès de spécialistes. Une série d'études a été réalisée dans le cadre de ce projet d'évaluation, y compris une analyse quantitative et une analyse qualitative. La période visée par l'évaluation s'étendait de juin 2004 à décembre 2007.

Principales constatations :

- Le projet pilote a atteint son principal objectif : réduire le nombre de travailleurs saisonniers qui devaient faire face à un écart de revenu. Grâce aux semaines de prestations supplémentaires, le nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu dans les régions visées par le projet pilote a diminué de 50 %.
- L'initiative a aidé les travailleurs saisonniers vivant une période creuse, mais elle n'était pas suffisamment ciblée. Au cours de la période visée par l'évaluation, près de 75 % du total des prestations versées dans le cadre du projet pilote sont allées à des prestataires qui n'étaient ni touchés par un manque à gagner ni des travailleurs saisonniers.

Fiabilité : Le rapport a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : On peut consulter cette étude sur le site Web de RHDCC, sous la rubrique Publications et ressources à l'adresse suivante : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2010/sp-972-11-10f/page00.shtml**.

16. C'est payant d'embaucher un apprenti : Le calcul du rendement des investissements en formation pour les employeurs du Canada

Auteurs : R.A. Malatest and Associates Ltd., pour le Forum canadien sur l'apprentissage

Objectif : Ce rapport visait à mieux comprendre le rendement des investissements en formation d'apprentis pour les employeurs, à déterminer l'ensemble des coûts que doivent assumer les employeurs pour l'embauche et la formation des apprentis et à examiner les raisons qui motivent les employeurs à embaucher des apprentis.

Méthodologie : Les données ont été recueillies grâce à une enquête nationale menée auprès des employeurs, qui a été effectuée de juin à novembre 2008 dans 16 secteurs commerciaux. Le matériel d'enquête a permis de réunir l'information nécessaire à la réalisation d'une analyse coûts-avantages détaillée. Des données concernant plus de 784 employeurs dans l'ensemble du Canada ont été obtenues dans le cadre de la recherche. Cet ensemble de données était plus complet que tout autre groupe de données recueillies pour les besoins des études antérieures de ce type effectuées au Canada.

Principales constatations :

- Près du tiers (30 %) des employeurs qui n'avaient pas d'apprentis ont mentionné qu'ils seraient intéressés à en embaucher s'ils pouvaient avoir accès à eux plus facilement.
- Même si l'économie subissait les effets d'un ralentissement, les employeurs souhaitaient conserver leurs apprentis puisqu'ils auraient besoin de travailleurs qualifiés plus tard.

Fiabilité : Au début de 2009, R.A. Malatest and Associates Ltd. et le Forum canadien sur l'apprentissage ont animé une série de tables rondes pour valider ces constatations, auxquelles ont pris part des employeurs de partout au Canada.

Disponibilité : On peut consulter ce rapport sur le site Web du Forum canadien sur l'apprentissage à l'adresse suivante : **http://www.caf-fca.org/fr/rapports/embaucher_un_apprenti.asp**.

17. Tendances en matière d'admissibilité à l'assurance-emploi et de niveau des prestations d'assurance-emploi des travailleurs atypiques dans les grands centres urbains

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Le rapport examine les caractéristiques économiques et professionnelles des travailleurs atypiques, ainsi que l'admissibilité et l'accès de ces travailleurs aux prestations régulières de l'assurance-emploi dans six régions métropolitaines de recensement, soit Montréal, Toronto, Oshawa, Windsor, Vancouver et Victoria. Les caractéristiques de l'activité et de l'accès des travailleurs atypiques à l'assurance-emploi sont comparées entre les diverses administrations et avec celles des travailleurs à temps plein qui occupent un emploi conventionnel permanent.

Méthodologie : Le rapport s'appuie sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) et sur les relevés d'emploi (RE) produits entre 1998 et 2008. Les données de l'EPA ont permis de dégager les caractéristiques économiques et professionnelles, comme le nombre d'heures travaillées par semaine et la rémunération horaire moyenne, tandis que les relevés d'emploi ont fourni des renseignements sur l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières de l'assurance-emploi (p. ex., prestations hebdomadaires moyennes et durée moyenne de l'admissibilité aux prestations).

Les auteurs ont emprunté diverses approches pour déterminer si un emploi était conventionnel ou atypique. Les donnée de l'EPA sont conformes aux directives de Statistique Canada, selon lesquelles les travailleurs à temps plein sont des personnes qui consacrent au moins 30 heures par semaine à leur unique ou à leur principal emploi, tous les autres étant considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Principales constatations :

- Il existe des différences importantes entre les travailleurs conventionnels et atypiques en ce qui a trait au salaire, au nombre d'heures travaillées et à la durée de l'emploi.
- Dans les grands centres urbains, le salaire des travailleurs atypiques était beaucoup moins élevé que celui des travailleurs conventionnels.
- Aucune donnée n'a permis de conclure que, depuis les 10 dernières années, les travailleurs atypiques dans les six centres urbains à l'étude ont perdu du terrain du point de vue de l'accès à l'assurance-emploi et de la suffisance des prestations par rapport aux travailleurs conventionnels.

Fiabilité : L'étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

18. Recours à l'assurance-emploi selon le secteur industriel

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Le document a permis de déterminer, au moyen d'une analyse descriptive, la proportion de personnes dont la cessation d'emploi dans chaque industrie était attribuable à une mise à pied. Il présente une répartition des licenciements selon l'industrie pour les différents groupes socioéconomiques. L'analyse visait toutes les personnes qui avaient vécu une mise à pied et celles qui ont, en plus, reçu des prestations régulières de l'assurance-emploi.

Méthodologie : Les données provenant de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) et les données administratives de l'assurance-emploi tirées du fichier des relevés d'emploi (RE) et du profil vectoriel, ont servi à l'analyse des deuxième et troisième trimestres de 2001, 2002, 2005 et 2006. L'analyse a permis d'examiner les caractéristiques des personnes licenciées dans toutes les industries, ainsi que leur revenu au titre de l'assurance-emploi et sur le marché du travail.

Principales constatations :

- Dans toutes les industries, à l'exception de l'agriculture, l'admissibilité à l'assurance-emploi a diminué entre 2001 et 2006, passant de 77 % en 2001 à 63 % en 2006.
- Certaines industries affichaient systématiquement des niveaux élevés par rapport à certains résultats liés à l'assurance-emploi.
    - Le taux d'admissibilité, le taux d'épuisement des prestations et le nombre de semaines de prestations utilisées étaient généralement plus élevés dans le secteur de l'agriculture.
    - Dans le secteur de l'éducation, le taux d'admissibilité était élevé, tandis que le taux d'épuisement, le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et le nombre de semaines utilisées étaient faibles.
    - Dans le commerce de détail, le taux d'admissibilité était faible, le nombre de semaines de prestations utilisées était élevé, et un moins grand nombre de semaines de chômage étaient couvertes par l'assurance-emploi.

Fiabilité : Ce rapport a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

19. Mobilité interprovinciale et gains

Auteurs : *André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, Statistique Canada*

Objectif : Il s'agit d'une étude longitudinale sur la migration interprovinciale, qui visait à déterminer les facteurs influant sur la probabilité qu'une personne se déplacera, et à quantifier les gains du marché du travail liés à la migration. Elle comparait également la situation des migrants et des non-migrants.

Méthodologie : L'étude s'appuyait sur des données tirées de la base de données administratives longitudinales (LAD), saisies entre 1992 et 2004. L'analyse a fourni des preuves empiriques de l'influence de nombreuses caractéristiques personnelles et environnementales sur la probabilité de se déplacer. L'analyse comprenait des mesures de la rémunération, du taux de chômage dans la province d'origine et des prestations versées au titre de l'assurance-emploi et de l'aide sociale.

Principales constatations :

- Les caractéristiques personnelles et professionnelles influaient sur les décisions relatives à la mobilité. Parmi les caractéristiques personnelles qui jouaient un rôle important dans la décision de migrer, les trois principales caractéristiques étaient l'âge, la langue et la situation familiale.
- Les personnes à faible revenu ou qui recevaient des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale, étaient plus susceptibles que les autres de quitter une province. De façon générale, chaque fois que le taux de chômage augmentait d'un point de pourcentage dans une province, la probabilité d'un déplacement augmentait de 10 % pour les résidents.
- Les hommes qui migraient affichaient une croissance de 15 % de leur rémunération moyenne dans l'année suivant leur migration, soit près double de celle des non-migrants (8 %). La croissance de la rémunération moyenne pour les femmes qui se déplaçaient était de 12 %, comparativement à 8 % pour celles qui restaient sur place.

Fiabilité : Cette étude a été publiée dans *L'emploi et le revenu en perspective*, volume 9, numéro 10, octobre 2008, pages 15 à 25.

Disponibilité : On peut consulter cette étude sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008110/pdf/10711-fra.pdf.**

20. Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Ce rapport examine si le changement du montant des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick, par suite de la révision des limites régionales de l'assurance-emploi en 2000, a eu un effet sur la probabilité de quitter cette région.

Méthodologie : Cette étude était fondée sur un échantillon de résidents du Nouveau-Brunswick provenant de la Banque de données administratives longitudinales (DAL), jumelé à des données administratives de l'assurance-emploi.

Principales constatations :

- En 2000, la région rurale de Restigouche–Charlotte a été scindée en deux : Restigouche–Albert (région de l'Est) et Madawaska–Charlotte (région de l'Ouest) pour tenir compte du fait que le taux de chômage était plus élevé dans la région de l'Est que dans celle de l'Ouest.
- La révision des limites a eu pour effet de modifier le montant des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est dans une certaine mesure, le nombre minimal de semaines de prestations ayant augmenté de deux à quatre semaines après la division en raison du taux de chômage régional plus élevé.
- Le taux d'émigration annuel chez les personnes qui habitent dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick a diminué légèrement, passant de 2,1 % au cours de la période de 1997-1998 (avant la révision des limites de l'assurance-emploi) à 1,6 % au cours de la période de 2001 à 2006 (après la révision des limites).
- Toutefois, le déclin du taux d'émigration ne s'explique pas par la révision des limites régionales de l'assurance-emploi effectuée en 2000. L'incidence de la révision des limites sur la décision de quitter la région de l'Est n'était pas statistiquement significative, ce qui confirme que le montant des prestations d'assurance-emploi ne semble pas avoir d'effet sur les décisions relatives à la mobilité. Ces constatations, fondées sur les estimateurs de la différence dans la différence, s'appliquaient à toutes les personnes, ainsi qu'aux prestataires d'assurance-emploi et aux prestataires fréquents.
- Les deux à quatre semaines de prestations pouvaient sembler minimes comme changement, et les taux de prestations ainsi que les critères d'admissibilité, n'ont pas changé entre les deux régions.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

21. Policy-Induced Internal Migration: An Empirical Investigation of the Canadian Case

Auteurs : *Kathleen M. Day et Stanley L. Winer*

Objectif : Cette étude portait sur l'influence des politiques publiques sur la migration interprovinciale au Canada.

Méthodologie : L'étude s'appuyait sur des données cumulées sur la migration provenant de dossiers personnels de l'impôt sur le revenu de 1974 à 1996.

Principales constatations :

- Les principaux déterminants de la migration interprovinciale étaient la différence de revenus, les possibilités d'emploi et les coûts de déménagement.
- L'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité, étant donné que l'élimination des prestations prolongées d'assurance-emploi dans les régions et les différences régionales de l'assurance-emploi en ce qui a trait aux exigences d'admissibilité augmenteraient le nombre de migrations de moins de 1 %.

Fiabilité : Le groupe CESifo a publié ce document en tant que série de documents de travail nº 1605.

Disponibilité : On peut obtenir ce document par l'entremise du CESifo à l'adresse suivante : **http://www.cesifo.de/DocCIDL/cesifo1_wp1605.pdf**.

22. Paiements d'assurance-emploi et système de SRG

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : L'objectif de ce document consistait à évaluer les répercussions de la disposition de récupération du supplément de revenu garanti (SRG) sur le revenu global des prestataires d'assurance-emploi. Le document renferme une analyse du rapport entre le régime d'assurance-emploi et le système du SRG, et de la manière dont ces deux programmes seraient touchés par des changements éventuels apportés à l'outil Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS) de Statistique Canada.

Méthodologie : Les données de l'EDTR de 1997 ont servi à établir des projections pour 2007 au moyen de la BD/MSPS.

Principales constatations :

- Il n'existe qu'un faible lien entre le régime d'assurance-emploi et le programme de SRG. Ces deux programmes semblent toucher différents groupes d'aînés. Les modifications apportées au régime d'assurance-emploi touchent en général les personnes instruites et bien rémunérées, alors que les changements au SRG touchent les personnes qui ont moins de scolarité et un revenu modeste.
- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont des bénéfiaires nets du régime d'assurance-emploi.
- Les cotisations des travailleurs âgés de 65 ans et plus au régime sont supérieures aux prestations qu'ils reçoivent. Toutefois, le montant de leurs cotisations représente environ 8 % du montant que verse l'ensemble des travailleurs âgés. Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui représentent la grande majorité de ce groupe, compensent largement cet effet.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

23. Recours au programme de Travail partagé : 1990 1991 à 2009 2010

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Le document avait pour but d'analyse la participation au programme de Travail partagé et les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi versées aux participants du programme. L'analyse portait sur le recours au programme de Travail partagé pour les exercices allant de 1990-1991 à 2009-2010, et plus précisément sur ce qui suit :

- le degré du recours au programme de Travail partagé;
- le montant des dépenses relatives aux prestations pour Travail partagé;
- les expériences des participants au programme.

Méthodologie : Les données sur lesquelles s'appuyait le rapport provenaient des dossiers de RHDCC sur les montants versés en prestations d'assurance-emploi. Il s'agissait de données mensuelles cumulatives couvrant la période d'avril 1990 à mars 2010. À l'aide de ces données, les auteurs ont examiné des éléments tels que la durée moyenne des périodes de prestations et le montant moyen des prestations pour Travail partagé.

Principales constatations :

- Les demandes de prestations pour Travail partagé atteignent leur plus haut niveau pendant les périodes où le chômage est à la hausse, tandis que le recours au programme est plus restreint pendant les périodes de reprise économique. Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé qui ont été présentées en 2009-2010, a dépassé le record établi en 1990-1991.
- La majorité des demandes de prestations pour Travail partagé provenaient de l'industrie de la fabrication.
- En 2009-2010, le Québec et l'Ontario comptaient toujours une forte proportion des demandes de prestations pour Travail partagé (73,5 % pour les deux provinces, soit une légère baisse par rapport à 78,2 % l'année précédente). La part de la Colombie-Britannique, qui avait considérablement augmenté en passant de 2,7 % en 2006-2007 à 18,5 % en 2007-2008, a reculé à 10,1 % en 2009-2010.
- Conformément aux caractéristiques démographiques de l'industrie de la fabrication, chaque année, environ deux tiers des participants au programme de Travail partagé sont des hommes, dont près de 80 % sont âgés de 25 à 54 ans. En 2009-2010, les hommes ont présenté 72,2 % des demandes de prestations pour travail partagé, et 79,3 % d'entre eux étaient âgés de 25 à 54 ans.
- La durée moyenne des prestations pour Travail partagé a augmenté sensiblement en 2008-2009 et 2009-2010, par rapport à sa moyenne historique.

Fiabilité : Ce rapport est une mise à jour d'une étude antérieure. Un pair universitaire externe a examiné cette mise à jour.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

24. Analyse préliminaire de l'Initiative d'aide à la transition de carrière (IATC)

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Cette étude visait à évaluer le taux de participation à l'Aide à la transition de carrière (ATC) au cours des neufs premiers mois de l'initiative prévue pour un an (du 31 mai 2009 au 28 février 2010) et à établir le profil des participants.

Méthodologie : Ce rapport s'appuyait sur les données administratives de l'assurance-emploi (profil vectoriel et relevés d'emploi) concernant l'ensemble des travailleurs de longue date qui ont présenté une demande de prestations entre le 25 janvier 2009 et le 28 février 2010.

Principales constatations :

- Au cours des neufs premiers mois qui ont suivi la mise en place de l'ATC, Service Canada a déterminé que 565 762 prestataires d'assurance-emploi semblaient correspondre à la définition d'un travailleur de longue date, et a informé ceux-ci de leur admissibilité éventuelle à l'ATC.
- De ces 565 762 participants éventuels, 7 522 ont choisi de suivre une formation aux termes de l'initiative d'ATC (avec un taux de participation de 1,3 %), alors que 28 874 autres ont choisi de suivre une formation offerte par d'autres initiatives financées par le gouvernement fédéral, comme le programme de Développement des compétences, le programme d'apprentissage ou une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones.
- En moyenne, les clients de l'ATC ont suivi une formation pendant 44 semaines, qui a commencé 17 semaines après le début de leur période de prestations d'assurance-emploi.
- Comparativement aux personnes qui auraient pu être admissibles à l'ATC mais qui n'y ont pas participé, les gens en formation étaient plus susceptibles d'être des prestataires occasionnels de l'assurance-emploi (comptant moins de trois demandes de prestations au cours des cinq dernières années); d'être âgés de 40 à 49 ans; d'avoir occupé leur dernier emploi pendant plus de 10 ans; d'avoir un niveau de compétence C ou D (emplois exigeant au plus des études secondaires); et de provenir du secteur de la fabrication. Les participants à l'ATC étaient également plus susceptibles que les non-participants d'être des femmes et de vivre à l'Île du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Québec ou en Ontario.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande. Une analyse documentaire sur le sujet est également disponible.

25. Évaluation du projet pilote de l'assurance-emploi relatif aux semaines réduites, 1998-2001

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Cette étude examine l'efficacité du projet pour ce qui est d'encourager les participants au programme à accepter des « semaines réduites » de travail durant la période de base (les 26 semaines précédant le dernier jour de travail). Elle détermine l'incidence du projet sur les revenus et les semaines de travail des participants au programme, et elle évalue les répercussions du projet sur les prestataires d'assurance-emploi de sexe masculin et féminin séparément.

Méthodologie : Les sources de données ayant servi à cette recherche sont les fichiers administratifs de RHDCC, qui ont été complétés au moyen de l'information provenant de l'Enquête sur la population active. Les données examinées dans le cadre de l'analyse couvraient la période allant de novembre 1998 (début du projet pilote relatif aux semaines réduites) à août 2000.

Principales constatations :

- Dans les 31 régions qui ont participé au projet des semaines réduites, de nombreux prestataires d'assurance-emploi en ont bénéficié.
- Le projet a été profitable à 9 % des hommes et à 17,8 % des femmes. Ces prestataires ont augmenté sensiblement le nombre total de semaines de travail pendant les 26 semaines qui ont précédé leur cessation d'emploi (2,1 semaines pour les hommes contre 2,4 semaines pour les femmes).
- Entre le début du projet pilote relatif aux semaines réduites, en novembre 1998, et le mois d'août 2000, le projet a permis d'accroître le revenu total (revenu d'emploi supplémentaire et prestations d'assurance-emploi supplémentaires) d'une participante moyenne de 658 $, et d'un participant moyen, de 820 $.
- L'augmentation du nombre de semaines réduites de travail dans les 31 régions visées était en grande partie, sinon en totalité, attribuable à ce projet.

Fiabilité : L'étude a été publiée par RHDCC en septembre 2001.

Disponibilité : On peut consulter cette étude sur le site Web de RHDCC, sous la rubrique Publications et ressources à l'adresse suivante : **http://www.hrsdc.gc.ca/fra/sm/ps/rhdcc/edd/rapports/2001-000440/page00.shtml**.

26. Rapport d'évaluation sur les répercussions du pilote d'assurance-emploi sur l'accès accru aux prestations par les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : L'étude examine si le projet pilote relatif aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active a permis d'accroître leur accès à l'assurance-emploi dans les régions visées par le projet pilote en diminuant le seuil d'admissibilité, et s'il existe des données probantes d'un changement de comportement par rapport à leur activité sur le marché du travail au cours de la période d'admissibilité.

Méthodologie : Des techniques de régression ont été utilisées pour l'analyse des données administratives de l'assurance-emploi de RHDCC dans le cadre de la préparation du rapport.

Principales constatations :

- La diminution de la norme minimale d'admissibilité à l'assurance-emploi dans le cadre du projet pilote, qui est passée de 910 à 840 heures, a eu pour effet d'accroître de 3,3 % le nombre de DEREMPA (personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) qui avaient droit à des prestations de revenu de l'assurance-emploi, et près de la moitié ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.
- Dans les régions visées par le projet pilote, les tendances ont changé au niveau de l'emploi par suite de la mise en application du projet. La proportion de DEREMPA qui avaient accumulé entre 840 et 900 heures a augmenté, ce qui indique que certains employés et employeurs pouvaient faire preuve de souplesse pour adapter leurs régimes de travail.
- Le nombre de DEREMPA qui avaient accumulé entre 910 et 979 heures a diminué pendant le déroulement du projet pilote, ce qui donne à penser que certains employés et certaines entreprises raccourcissaient leurs périodes de travail en raison du seuil d'admissibilité plus bas.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

27. Évaluation du projet pilote concernant les DEREMPA : Sommaire des résultats pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi* de 2009

Auteure : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Le rapport présente une synthèse des effets du projet pilote relatif aux DEREMPA (personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) en se fondant sur différentes études.

Méthodologie : Le rapport cite différentes études, menées par RHDCC ou par des tiers, et présente une synthèse des constatations.

Principales constatations

- La réduction de la norme minimale d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, qui est passée de 910 à 840 heures dans le cadre du projet pilote, a eu pour effet d'accroître le nombre de DEREMPA admissibles aux prestations de revenu de l'assurance-emploi.
- Les DEREMPA ont aussi modifié leur comportement en ce qui a trait à l'emploi. Le nombre de DEREMPA qui avaient accumulé de 840 à 909 heures de travail a augmenté pendant le déroulement du projet pilote. Cette constatation indique que les employés et les employeurs peuvent faire preuve d'une certaine souplesse en adaptant leurs régimes de travail.
- En dépit du fait qu'un plus grand nombre de DEREMPA étaient admissibles aux prestations, aucune donnée probante n'a permis d'affirmer que le projet pilote avait eu pour effet d'accroître leur participation aux activités de formation offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

Fiabilité : Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : Ce rapport peut être fourni sur demande.

28. What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences With Active Labour Market Policies

Auteurs : *John P. Martin et David Grubb, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)*

Objectif : Ce document analyse l'expérience qu'ont les pays membres de l'OCDE en matière de politiques d'intervention sur le marché du travail, en examinant les résultats de l'évaluation. Le rapport visait à dégager certains aspects importants de la conception des programmes ou des caractéristiques du groupe cible qui déterminent la réussite ou l'échec des programmes en question.

Méthodologie : Le document résume les principaux résultats des travaux de recherche continue de l'OCDE sur l'efficacité des politiques d'intervention sur le marché du travail depuis septembre 2001. Tous les auteurs des études ont utilisé des plans expérimentaux ou quasi expérimentaux et ont examiné les incidences nettes de la participation aux programmes. Toutefois, puisque la fiabilité et le caractère général des résultats provenant des diverses études n'étaient pas toujours évidents, les conclusions doivent être établies avec prudence.

Principales constatations :

- Les résultats des programmes de formation publics, d'aide à la recherche d'emploi et de subventions pour les emplois dans le secteur privé, y compris l'aide au travail indépendant et à l'emploi, étaient généralement positifs ou variés. Ces initiatives ont bien fonctionné pour certains groupes cibles, même si les répercussions n'étaient pas très importantes.
- **Programmes de formation publics :** Les résultats de la participation aux programmes de formation publics étaient positifs pour les femmes adultes, mais discutables en ce qui concerne les hommes adultes. Aucun programme ne s'est révélé particulièrement efficace pour les jeunes. Afin d'améliorer l'efficacité des programmes, les pays devraient cibler étroitement les participants, limiter l'envergure des programmes, s'assurer que les cours mènent à la reconnaissance et à la valorisation des compétences des participants sur le marché du travail, et faire en sorte que les programmes comprennent une formation solide en cours d'emploi.
- **Aide à la recherche d'emploi :** Les évaluations des programmes démontrent qu'ils ont eu des résultats positifs aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada et en Suède, mais qu'ils n'ont pas eu d'effets importants aux Pays-Bas. Cependant, on n'a pas pu établir quelle était la meilleure combinaison de programmes de placement et de recherche d'emploi, même si les deux programmes semblent nécessaires pour produire des résultats avantageux.
- **Subventions pour les emplois dans le secteur privé :** Selon les conclusions de plusieurs pays, les programmes de subventions pour l'emploi dans le secteur privé ont eu de meilleurs résultats que ceux des programmes de formation publics ou des plans de création d'emplois directs. L'aide offerte aux chômeurs pour lancer leur propre entreprise (aide au travail indépendant) semble avoir eu de bons résultats dans certains cas.

Fiabilité : Cette étude a été publiée dans la *Swedish Economic Policy Review*, volume 8, numéro 2, 2001, pages 9 à 56.

Disponibilité : On peut consulter cette étude sur le site Web de la Swedish Economic Policy Review à l'adresse suivante : **http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/wp01-14.pdf**.

29. The Benefits and Costs of JTPA Title II A Programs: Key Findings for the National Job Training Partnership Act Study

Auteurs : *Howard S. Bloom, Larry L. Orr, Stephen H. Bell, George Cave, Fred Doolittle, Winston Lin et Johannes M. Bos*

Objectif : L'article décrit les avantages et les coûts des programmes américains de la Job *Training Partnership Act* (JTPA) Title II A, destiné aux adultes économiquement défavorisés et aux jeunes qui ne fréquentent pas l'école aux États-Unis. Le document donne un aperçu des effets des programmes sur la rémunération et le niveau de scolarité, et des résultats de l'analyse coûts-bénéfices.

Méthodologie : L'étude était fondée sur une expérience aléatoire menée de novembre 1987 à septembre 1989 auprès de 21 000 participants aux programmes continus Title II A. Les estimations des répercussions avaient trait aux effets supplémentaires des programmes de la JTPA par rapport aux répercussions des services non liés aux programmes de la JTPA qu'ont reçu les membres du groupe témoin.

Principales constatations :

- Pendant la période de suivi de 30 mois, les auteurs de l'étude ont observé des effets positifs sur la rémunération des femmes adultes (1 837 $) et des hommes adultes (1 599 $) qui avaient participé aux programmes. Pendant la même période, la participation des jeunes femmes et des jeunes hommes aux programmes de JTPA ne semblait pas avoir pour effet d'accroître leur rémunération.
- Les effets estimés étaient positifs pendant la participation aux programmes (un à six mois) et pendant les deux périodes qui ont suivi le programme (7 à 18 mois et 19 à 30 mois). Cependant, ces effets n'étaient pas tous significatifs sur le plan statistique. Chez les jeunes, on n'a observé pour ainsi dire aucun effet positif sur la rémunération pendant leur participation aux programmes ou pendant les périodes qui ont suivi.
- Les programmes comprenaient une formation en classe, une formation en cours d'emploi, de l'aide à la recherche d'emploi et d'autres services. L'analyse des répercussions des programmes sur la rémunération a fait ressortir des effets positifs dans le cas des femmes adultes qui ont participé aux programmes d'aide à la recherche d'emploi et de formation en cours d'emploi, en plus de recevoir d'autres services, mais cette analyse n'a pas permis de dégager beaucoup d'autres effets notables.
- Les programmes de la JTPA ont eu des répercussions positives appréciables sur le niveau de scolarité des femmes adultes et des jeunes décrocheuses, et ils ont peut-être eu une incidence quelconque sur les hommes adultes décrocheurs.
- La comparaison entre les avantages supplémentaires des programmes de la JTPA et les coûts marginaux qui s'y rattachent démontre que les programmes ont eu des avantages nets positifs pour les adultes, à la fois pour les participants aux programmes et pour la société en général, mais non pas pour le reste de la population. En ce qui concerne les jeunes, les avantages nets étaient négatifs à tous les points de vue.

Fiabilité : Cette étude a été publiée dans le *Journal of Human Resources.*

Disponibilité : On peut consulter cette étude dans le *Journal of Human Resources*, volume 32, numéro 3, été 1997, pages 549 à 576.

30. From Welfare to Work

Auteurs : *Judith M. Gueron et Edward Pauly, avec Cameran M. Lougy*

Objectif : Ce livre présente un résumé de diverses études concernant les effets et la rentabilité des programmes censés faciliter la transition de l'assistance sociale à la vie active. Il vise à déterminer si les programmes et les services particuliers qui favorisent le passage de l'aide sociale au marché du travail sont profitables et si certains de ces services sont plus efficaces que d'autres.

Méthodologie : L'analyse ciblait surtout des études qui avaient fait appel à un plan expérimental, mais l'ouvrage présente aussi des données particulières provenant d'autres évaluations.

Principales constatations :

- L'analyse des programmes favorisant le passage de l'aide sociale au marché du travail a démontré que la presque totalité se traduisait par une hausse des revenus. Ces conclusions s'appliquaient aux programmes et aux services onéreux aussi bien qu'à ceux qui étaient peu coûteux, de même qu'aux programmes de grande portée et aux programmes bénévoles de portée plus restreinte. De plus, les répercussions des programmes d'aide à la recherche d'emploi sur la rémunération, qu'ils soient coûteux ou non, se sont maintenues pendant au moins trois ans après la participation à un programme.
- Les programmes de grande portée, qui comportaient une recherche d'emploi obligatoire, ont donné lieu à des hausses du taux d'emploi et du revenu moyen, mais ils n'ont pas mené à l'obtention d'emplois mieux rémunérés en règle générale.
- Les programmes de portée restreinte qui offraient des services plus coûteux ou plus intensifs, semblaient permettre aux participants d'accéder à des emplois un peu mieux rémunérés, mais ils n'ont pas eu d'effet soutenu sur la proportion de salariés.
- Les programmes ayant un champ d'application étendu comprenant des services plus coûteux, avaient une plus grande incidence sur le revenu moyen que ceux qui ne comprenaient pas ces services.
- Les économies moyennes réalisées au chapitre du bien-être social étaient moins élevées que les hausses de rémunération. Le fait d'inclure des services plus coûteux et plus intensifs n'a pas toujours permis de réaliser des économies au chapitre du bien-être social.
- Les répercussions des programmes de grande portée n'étaient pas identiques pour tous les groupes. Les personnes moyennement défavorisées sont celles qui ont connu les hausses de revenu les plus stables et les plus élevées. Les économies les plus élevées au chapitre du bien-être social ont été réalisées dans le groupe des personnes les plus défavorisées. En règle générale, on n'a observé aucune incidence sur le revenu ou la période de prestations d'aide sociale chez la plupart des personnes aptes au travail.
- Les résultats sur le plan de la rentabilité ont démontré que les programmes favorisant le passage de l'aide sociale au travail ont généralement été profitables aux personnes admissibles au Programme d'aide aux familles ayant des enfants à charge. Toutefois, ces programmes se sont généralement traduits par de modestes augmentations des revenus mesurés. Les programmes ont donné lieu à des économies au chapitre du bien-être social dans le cas des participants qui bénéficiaient du Programme d'aide aux familles ayant des enfants à charge et aux parents en chômage, mais ces personnes n'ont pas toujours connu des hausses de revenu.
- Évalués en fonction de leurs résultats pour chaque dollar investi, les programmes peu coûteux de recherche d'emploi et d'expérience professionnelle ont entraîné des hausses de salaire plus appréciables et, jusqu'à un certain point, plus d'économies au chapitre du bien-être social que les programmes axés sur des services plus coûteux.

Fiabilité : Ce livre a été publié par la Russell Sage Foundation.

Disponibilité : Judith M. Gueron et Edward Pauly, avec Cameran M. Lougy, *From Welfare to Work*, Russell Sage Foundation, New-York, 1991.

31. Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis

Auteurs : *David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber*

Objectif : Cette étude est une méta-analyse de 97 évaluations microéconométriques des politiques d'intervention directe sur le marché du travail, qui ont été réalisées entre 1995 et 2007.

Méthodologie : Pour les besoins de la méta-analyse, on a utilisé 199 estimations de programmes tirées de 97 études sélectionnées. Ces études étaient des évaluations empiriques très bien documentées, qui s'appuyaient sur des microdonnées individuelles et qui comportaient une comparaison explicite à un groupe témoin de personnes qui n'avaient pas pris part à un programme (ou qui avaient participé à un programme plus tard).

Principales constatations :

- Les évaluations à long terme tendent à faire ressortir des résultats plus positifs que les évaluations à court terme. Bon nombre de programmes qui avaient eu des répercussions peu importantes ou négatives après un an, ont donné des résultats positifs appréciables après trois ans.
- Les programmes de formation en classe et en cours d'emploi n'ont pas de répercussions particulièrement favorables à court terme, mais donnent lieu à des résultats plus positifs après deux ans.
- Les programmes d'aide à la recherche d'emploi se traduisent généralement par des répercussions positives, surtout à court terme.
- Les programmes d'emploi subventionné dans le secteur public et les programmes destinés aux jeunes sont moins favorables que d'autres types de politiques d'intervention directe sur le marché du travail.
- La méta-analyse n'a permis de déceler aucune différence importante ou systématique en ce qui a trait aux répercussions selon le sexe.
- Les évaluations axées sur la durée des périodes de chômage recensées sont plus susceptibles de démontrer des répercussions positives à court terme que celles qui se concentrent sur les résultats directs sur le marché du travail, comme l'emploi ou la rémunération.
- Les écarts entre les estimations des répercussions expérimentales et non expérimentales sont faibles et non significatifs sur le plan statistique, ce qui laisse entendre que les modèles de recherche employés dans le cadre des récentes évaluations non expérimentales ne sont pas biaisés de manière notable par rapport aux modèles expérimentaux.
- Seules quelques études comprenaient suffisamment de renseignements pour permettre aux auteurs de procéder à une analyse, même sommaire, des coûts-bénéfices.

Fiabilité : Cette étude a été publiée par l'Institut des études du travail (IZA).

Disponibilité : David Card, Jochen Kluve et Andrea Weber, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, document de travail de l'IZA, nº 4002, Bonn, février 2009.

32. Étude sommative du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur : *RHDCC, Direction de l'évaluation*

Objectif : Cette évaluation fournit des renseignements sur la participation et la sensibilisation au programme, notamment sur les raisons pour lesquelles certains employeurs n'adhèrent pas au Programme de réduction du taux de cotisation. L'évaluation porte également sur différents aspects du fonctionnement du programme.

Méthodologie : Dans la mesure du possible, l'évaluation s'est appuyée sur différentes sources de données. Certaines analyses ont été effectuées par des experts-conseils, tandis que d'autres ont été réalisées à l'interne par la Direction de l'évaluation. L'analyse des experts-conseils comprenait les éléments suivants :

- une enquête auprès des employeurs (Mercer Limited);
- des entrevues avec des informateurs clés (Cathexis Consulting);
- un examen de la documentation et des dossiers (Arun Roy).

La Direction de l'évaluation a analysé les données administratives et des données de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les conclusions d'une étude distincte, effectuée par la Division de la politique relative à l'assujettissement et aux cotisations à Service Canada, ont également servi à la préparation du rapport.

Principales constatations :

- Le nombre d'entreprises enregistrées auprès de l'ARC et inscrites au Programme de réduction du taux de cotisation a diminué, passant de 37 510 en 1997 à 33 130 en 2006. Au cours de la même période, le nombre d'employés qui participaient au programme a augmenté, passant de 5,3 millions à 5,8 millions, tandis que la proportion de tous les travailleurs participants (à l'exception des travailleurs autonomes) par rapport à l'ensemble de la population active a diminué, passant de 46,8 % à 41,3 %.
- La durée des prestations versées en vertu des régimes d'assurance-invalidité de courte durée offerts par les employeurs est plus longue, et le montant que reçoivent à ce titre les travailleurs en proportion de leur rémunération assurable est plus élevé que celui du régime d'assurance-emploi. En 2006-2007, la période de prestations de maladie du régime d'assurance-emploi était de 9,5 semaines en moyenne, avec un taux de prestations moyen correspondant à 55 % de la rémunération assurable des travailleurs. Pour ce qui est des régimes d'assurance-invalidité de courte durée offerts par les employeurs, la période de prestations était de 20 semaines en moyenne, avec un taux de prestations moyen correspondant à 70 % de la rémunération assurable.
- En 2006, près de 45 % des grandes entreprises (comptant 500 employés ou plus) ont bénéficié d'une réduction de leurs cotisations à l'assurance-emploi dans le cadre du Programme de réduction du taux de cotisation. En revanche, seulement 1,4 % des entreprises de moins de 25 employés ont bénéficié des réductions.
- La majorité des employeurs qui participaient au Programme de réduction du taux de cotisation en 2006 provenaient des administrations publiques, suivies des services publics, du secteur de l'éducation et de l'industrie de la fabrication.

Fiabilité : Il s'agit d'une évaluation sommative du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi. Cette évaluation a fait l'objet d'un examen par un pair universitaire externe.

Disponibilité : On peut consulter cette étude sur le site Web de RHDCC, sous la rubrique Publications et ressources à l'adresse suivante : **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2009/sp_945_04_10f/page00.shtml**.

ANNEXE 6

CHANGEMENTS LÉGISLATIFS ET TEMPORAIRES RÉCENTS APPORTÉS AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

Annexe 6.1 – Changements législatifs récents apportés 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 juillet 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, puis 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 précédant la réduction. 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 des prestations • En juillet 1996, la durée maximale de la période de prestations a été réduite, pour passer de 50 à 45 semaines.	• La majorité des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines pendant lesquelles ils reçoivent des prestations. • Touche uniquement les travailleurs dans les régions à taux de chômage élevé, qui ont de longues périodes de travail avant de connaître une 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 minime, 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 pendant lesquelles sont versées des prestations d'assurance-emploi, une indemnité d'accident du travail ou des prestations d'invalidité, de même que les congés de maladie, sont considérées comme du temps de travail.	• Atténue le cycle de la dépendance en permettant de s'assurer que les travailleurs, particulièrement les jeunes, demeurent dans la population active pendant une période appréciable avant de toucher 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.
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.

Élément	Justification
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 en : – tenant compte des régimes de travail intense de certains employés; – remédiant à l'anomalie qui existait sous le régime d'assurance-chômage, alors que 15 heures ou 50 heures comptaient comme une semaine; – éliminant le piège du 14 heures – en vertu du 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 prises en compte).
Supplément familial • Les prestataires ayant des enfants et un revenu familial annuel net ne dépassant pas 25 921 $ reçoivent un supplément en plus de 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'étaient pas admissibles; et, – environ 30 % des personnes touchées par le calcul du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 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 tirés d'un emploi.
Remboursement des prestations (récupération) • Le taux de récupération était de 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil établi. • Pour ceux qui avaient reçu des prestations pendant 20 semaines ou moins au cours des cinq dernières années, le seuil de revenu net était de 48 750 $ (l'ancien seuil était de 63 570 $[1]). Le taux de remboursement maximal est demeuré à 30 % des prestations reçues. • Pour ceux qui avaient touché des prestations pendant plus de 20 semaines au cours des cinq dernières années, le seuil de revenu net était de 39 000 $. Le taux de remboursement maximal variait 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. • La disposition relative au remboursement des prestations a été modifiée dans le projet de loi C-2 (2001).
Règle de l'intensité • La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur reçues au cours des cinq dernières années. • La réduction maximale était 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 imprévue, sans pénaliser de manière excessive ceux qui font de fréquentes demandes ou dont les périodes de prestations sont longues. • Établit un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations reçues. • La disposition relative à la règle de l'intensité a été abrogée dans le projet de loi C-2 (2001).
Cotisations versées à compter du premier dollar • Depuis janvier 1997, tous les gains sont assurables à compter du premier dollar jusqu'à ce que le MRA annuel soit atteint. Il n'existe pas de minimum ou de maximum hebdomadaire pour déterminer les gains.	• Rend le régime plus équitable et équilibré – tout le travail est assurable. • Diminue considérablement la paperasserie pour les employeurs.
Remboursement des cotisations • Depuis 1997, les travailleurs gagnant 2 000 $ ou moins par année 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 plus lourdes en cas de fraude • En juillet 1996, on a imposé des pénalités plus sévères 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.

[1] Indiqué par erreur comme 63 750 $ dans la version antérieure du *Rapport de contrôle et d'évaluation*.

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 cruciale 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, le deuxième parent qui partage un congé parental n'a plus à observer un autre délai de carence de deux semaines.	• Offre plus de latitude puisque les parents qui partagent des prestations sont tenus d'observer un seul délai de carence.
Rémunération admissible 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 • Éliminée le 1er octobre 2000, cette règle consistait à réduire le taux de prestations d'un point de pourcentage pour toute période de 20 semaines pendant laquelle un prestataire touchait des prestations régulières par le passé. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• Élimine une règle qui s'est révélée inefficace en plus d'être punitive, ce qui n'était pas le but visé.
Remboursement des prestations (récupération) • Les dispositions suivantes sont maintenant en vigueur avec effet rétroactif à 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. – Les prestataires qui reçoivent des prestations spéciales (de maternité, de maladie ou parentales) n'ont plus à rembourser ces prestations. – Il n'y a qu'un seuil de remboursement pour les prestations régulières et de pêcheur : un revenu net de 48 750 $, à 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.	• Fait en sorte que les parents qui réintègrent le marché du travail après un congé prolongé pour élever de jeunes enfants ne sont pas pénalisés.
Maximum de la rémunération assurable (MRA) • Le MRA demeurera fixé 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 pendant une période prolongée disposent d'une fenêtre d'admissibilité pouvant atteindre deux ans (au lieu d'un an) pour présenter 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 augmenté, 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 soignant : Projet de loi C-28 (2003)

Élément	Justification
Prestations de soignant • Depuis le 4 janvier 2004, les membres admissibles d'une famille peuvent se prévaloir des prestations de soignant pour prendre soin ou pour organiser la prise en charge d'un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir dans les 26 prochaines semaines. La durée maximale de la période de prestations est de six semaines sur une période de 26 semaines. • La souplesse constitue un élément clé des nouvelles prestations. 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 d'une famille peuvent décider si une seule personne touchera des prestations pendant les six semaines ou choisir de partager les prestations, qu'ils recevront simultanément ou l'un après l'autre.	• Offre 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.

Fixation du taux de cotisation par la Commission de l'assurance-emploi : Projet de loi C-43 (2005)

Élément	Justification
• Depuis le 1er janvier 2006, la loi permet à la Commission de l'assurance-emploi du Canada de fixer le taux de cotisation conformément à un nouveau mécanisme. • Lors de la fixation des taux, la Commission tiendra compte du principe voulant que le taux établi puisse générer durant l'année des cotisations dont le montant sera tout juste suffisant pour couvrir les sommes à verser pendant cette même année. Elle devra aussi tenir compte du rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi et des observations du public.	• Prévoit un nouveau processus d'établissement des taux, c.-à-d. que le taux de cotisation d'assurance-emploi est déterminé par la Commission de l'assurance-emploi de manière indépendante.

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) : Projet de loi C-50 (2008)

Élément	Justification
• La loi autorisant la mise sur pied de l'OFAEC est entrée en vigueur le 18 juin 2008. • L'OFAEC sera chargé : - de fixer, à compter de 2011, les taux de cotisation d'assurance-emploi au moyen d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux; et, - de gérer un compte distinct dans lequel l'excédent des cotisations sera retenu et investi.	• Faire en sorte que les revenus de l'assurance-emploi suffiront à couvrir les coûts du régime au cours de l'année à venir. • Faire en sorte que des fonds seront disponibles pour rembourser les avances versées au Compte d'assurance-emploi. • Utiliser l'excédent courant des cotisations pour réduire les futurs taux de cotisation.

Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants : Projet de loi C-56 (2009)

Élément	Justification

Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes
• Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent se prévaloir des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant. Les travailleurs autonomes peuvent choisir de cotiser au régime d'assurance-emploi. Les prestations peuvent être versées depuis le 1er janvier 2011.
• Les prestations offertes aux travailleurs autonomes correspondent à celles dont bénéficient les salariés dans le cadre du régime d'assurance-emploi actuel.
  • Des prestations de maternité (d'une durée maximale de 15 semaines) sont offertes uniquement aux mères biologiques et couvrent la période entourant la naissance. Une demande de prestations peut être présentée jusqu'à huit semaines avant la date prévue de la naissance.
  • Des prestations parentales (d'une durée maximale de 35 semaines) sont offertes aux parents biologiques ou adoptifs qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant placé dans leur foyer pour adoption. Ces prestations peuvent être versées à un seul parent ou être partagées entre les deux, auquel cas un seul délai de carence devra être observé.
  • Des prestations de maladie (d'une durée maximale de 15 semaines) peuvent être versées à une personne incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.
  • Des prestations de soignant (d'une durée maximale de six semaines) peuvent être versées à une personne qui doit s'absenter temporairement du travail pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir.
	• Offre, sur une base facultative, une protection du revenu aux travailleurs autonomes canadiens à différents moments de leur vie, notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie ou d'une maladie grave touchant un membre de la famille.

Compte des opérations de l'assurance-emploi : Projet de loi C-9 (2010)

Élément	Justification
Compte des opérations de l'assurance-emploi • Le Compte des opérations de l'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada afin d'y inscrire tous les crédits et les débits liés à l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009. Depuis cette date, l'OFAEC doit s'assurer que les dépenses et les revenus liés à l'assurance-emploi s'équilibrent. • Abroge la disposition en vertu de laquelle le Compte d'assurance-emploi recevait des avances du Trésor, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte d'assurance-emploi. • L'obligation de l'OFAEC de fixer les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* a été précisée, pour veiller à ce que les dépenses et les revenus inscrits à ce titre au Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à compter du 1er janvier 2009. La variation annuelle des taux de cotisation d'assurance-emploi demeure limitée à 0,15 $.	• En harmonie avec les mesures prises en 2008 pour établir l'OFAEC, renforce la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi.

Équité pour les familles des militaires : Projet de loi C-13 (2010)

Élément	Justification
Accès accru aux prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles des militaires • La fenêtre d'admissibilité aux prestations parentales de l'assurance-emploi a été élargie pour aider les membres des Forces canadiennes, y compris les réservistes, qui sont rappelés en service pendant leur congé parental ou dont le congé parental est reporté pour des raisons militaires impératives. • Les membres des Forces canadiennes bénéficient ainsi d'une période d'admissibilité de 104 semaines, suivant la naissance ou l'adoption de leur enfant, pour se prévaloir d'une partie ou de la totalité des 35 semaines de prestations parentales auxquelles ils ont droit en vertu du régime d'assurance-emploi. • Cette mesure s'applique à tous les membres des Forces canadiennes admissibles dont l'enfant est né ou a été adopté moins de 104 semaines avant la date d'entrée en vigueur de cette loi.	• Reconnaît les contributions importantes des membres des Forces canadiennes, y compris les réservistes. • Reconnaît l'importance d'établir un lien affectif entre le parent et l'enfant, qui sera le fondement de la croissance et du développement futurs de ce dernier.

Annexe 6.2 – Changements temporaires récents apportés au régime d'assurance-emploi

Projets pilotes de l'assurance-emploi

Élément	Justification
Prolongement de la période de versement des prestations d'assurance-emploi • Le projet pilote n° 6, soit le Projet pilote relatif à la bonification du nombre de semaines de prestations, a été lancé en 2004 dans 24 régions à fort taux de chômage (10 % et plus) pour une période de deux ans. • En 2006, ce projet pilote a été relancé dans 21 régions pour une période de 18 mois, à titre de projet pilote n° 10, puis a été prolongé de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. • Le projet pilote n° 10 a pris fin en février 2009, pour être remplacé par cinq semaines supplémentaires de prestations dans le cadre du Plan d'action économique, et ce, jusqu'au 11 septembre 2010. • La prolongation de la période de prestations d'assurance-emploi (projet pilote nº 15) est fondée sur les mêmes paramètres que ceux du projet pilote nº 10 et vise les mêmes 21 régions économiques. – Dans le cadre du projet pilote nº 15, le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées a augmenté de cinq semaines, jusqu'à concurrence de 45 semaines. – Ce projet pilote vise les prestataires dont la période de prestations a débuté le 12 septembre 2010 ou après cette date, pour se terminer à l'une ou l'autre des dates suivantes, selon le premier terme atteint : – le 15 septembre 2012; – le deuxième samedi suivant le premier jour de la douzième période consécutive (commençant après le 9 octobre 2010) pendant laquelle le taux de chômage régional a été inférieur à 8 % dans la région où la période de prestations a été établie.	• Les projets pilotes nºs 6 et 10 avaient pour but de déterminer les coûts et les effets de la bonification du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le chômage était relativement élevé. • La mesure prévue par le Plan d'action économique a offert à tous les travailleurs un soutien massif temporaire pendant la récente récession. • Le projet pilote nº 15 permettra de recueillir et de vérifier plus de données pour mieux comprendre les effets du projet pilote nº 10 pendant une période de reprise économique.
Quatorze meilleures semaines • Le projet pilote nº 7 (14 meilleures semaines) a été lancé en 2005 dans 23 régions où le taux de chômage était relativement élevé (10 % et plus). En 2008, il a été relancé avec certaines modifications pour une période de deux ans, à titre de projet pilote nº 11, dans 25 régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était d'au moins 8 %. • Dans le cadre de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi sont établies en fonction des 14 meilleures semaines de rémunération des prestataires au cours des 52 semaines précédant leur demande ou depuis le début de leur dernière période de prestations. • Le projet pilote nº 11 a été prolongé jusqu'au 25 juin 2011.	• Les projets pilotes nºs 7 et 11 visent à déterminer si un taux de prestations fondé sur les 14 meilleures semaines de rémunération au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations d'assurance-emploi, encourage les prestataires à accepter tout travail disponible. • Le projet pilote nº 11 fournira des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité du projet pendant une période de reprise économique et pendant un cycle économique complet.
Travail pendant une période de prestations • Le projet pilote nº 8 (Travail pendant une période de prestations) a été lancé en 2005 dans 23 régions à taux de chômage relativement élevé (10 % et plus). En 2008, il a été relancé à l'échelle nationale à titre de projet pilote nº 12. • Ces projets pilotes ont porté à 75 $ par semaine ou 40 % des prestations hebdomadaires le montant que les prestataires peuvent gagner pendant une période de prestations, selon le montant le plus élevé. Tout revenu supérieur à ce montant est déduit intégralement des prestations. Ces projets pilotes touchent les prestations régulières, parentales, de soignant et de pêcheur, mais ne concernent pas les prestations de maternité et de maladie. • Le projet pilote nº 12 a été prolongé jusqu'au 6 août 2011.	• Les projets pilotes nºs 8 et 12 visent à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé tout en recevant des prestations d'assurance-emploi les encourage à accepter tout travail disponible. • Le projet pilote nº 12 fournira des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité du projet pendant une période de reprise économique et pendant un cycle économique complet.

Élément	Justification
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) • Le projet pilote relatif aux DEREMPA (projet pilote nº 9) a été lancé en 2005 dans 23 régions à taux de chômage relativement élevé (10 % ou plus). Il a été relancé en 2008, à titre de projet pilote nº 13, dans 25 régions ayant un taux de chômage de 8 % et plus. • Ces projets pilotes ont fait passer de 910 à 840 le nombre d'heures que devaient accumuler les DEREMPA pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. • Le projet pilote nº 13 a pris fin le 4 décembre 2010.	• Les projets pilotes nºs 9 et 13 visaient à déterminer si le fait d'offrir aux DEREMPA un meilleur accès aux prestations d'assurance-emploi et plus de renseignements sur les programmes d'emploi du régime avait amélioré leur employabilité et les avait aidés à réduire leur dépendance envers les prestations, notamment grâce à un accès accru aux mesures de la partie II de l'assurance-emploi.

Mesures temporaires du Plan d'action économique relatives à l'assurance-emploi

Aide supplémentaire aux chômeurs : *Loi d'exécution du budget* : Projet de loi C-10 (2009)

Élément	Justification
Prolongation de cinq semaines de la période de prestations régulières • Cette modification législative temporaire est entrée en vigueur le 31 mars 2009. • Elle vise toutes les demandes actives ou devant prendre effet entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. Ces demandes sont automatiquement admissibles à une période de prestations régulières prolongée de cinq semaines.	• Offre un soutien financier supplémentaire à toutes les personnes qui touchent des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'elles sont à la recherche d'un nouvel emploi.
Initiative d'Aide à la transition de carrière • Cette initiative temporaire vise à aider les travailleurs de longue date et comporte deux mesures. – L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolonge la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à 104 semaines pour les participants à l'IPAEEF, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour la recherche d'emploi. – L'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation élimine les restrictions à l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour tous les prestataires admissibles qui investissent une partie ou la totalité de leur indemnité de départ dans une formation admissible. • Aux fins de l'initiative d'Aide à la transition de carrière, la période de prestations pour les travailleurs de longue date doit avoir débuté le 25 janvier 2009 ou après cette date, et au plus tard le 29 mai 2010.	• Incite davantage les prestataires à mettre à jour leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles. • Encourage les prestataires à investir dans leur formation. • Encourage les prestataires à suivre une formation à long terme pour améliorer leur employabilité.
Changements au programme de Travail partagé • Cette modification législative temporaire a fait augmenter la durée maximale de l'accord de 14 semaines, pour la faire passer à 52 semaines pour les demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 3 avril 2010. • L'accès aux accords de Travail partagé a également été amélioré grâce aux critères d'admissibilité plus souples et à la simplification des processus pour les employeurs.	• Offre un soutien supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs afin d'éviter des mises à pied éventuelles.
Gel du taux de cotisation • Ce changement a eu pour effet de geler le taux de cotisation d'assurance-emploi des travailleurs à 1,73 $ par tranche de 100 $ pour 2010, soit le même taux qu'en 2009 et 2008.	• Assure la stabilité du taux de cotisation pendant la récession malgré l'augmentation des coûts liés à l'assurance-emploi.

Bonification des prestations pour les travailleurs de longue date : Projet de loi C-50 (2009)

Élément	Justification
Versement provisoire de prestations supplémentaires de l'assurance-emploi aux travailleurs de longue date en chômage • Les travailleurs de longue date sont des personnes qui ont travaillé et versé des cotisations d'assurance-emploi pendant une période de temps considérable et qui n'ont pas souvent eu recours aux prestations régulières d'assurance-emploi dans le passé. • Cette disposition législative prévoit jusqu'à vingt semaines de prestations supplémentaires, selon la période pendant laquelle une personne admissible a travaillé et cotisé au régime. • La disposition législative vise les prestataires qui correspondent à la définition de « travailleur de longue date » et qui ont présenté une demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.	• Aide les travailleurs qui sont en chômage pour la première fois et qui ont peu de possibilités de trouver un emploi. • Aide les travailleurs qui, dans plusieurs cas, ont des compétences difficilement transférables. Il est particulièrement difficile pour ces travailleurs de trouver un nouvel emploi dans leur secteur d'activité ou dans un autre, compte tenu du contexte économique actuel.

Changements supplémentaires au programme de Travail partagé : Loi sur l'emploi et la croissance économique : Projet de loi C-9 (2010)

Élément	Justification
Changements au programme de Travail partagé • Cette modification législative temporaire a permis aux accords de Travail partagé en vigueur, ou qui avaient pris fin depuis peu, d'être prolongés de 26 semaines, jusqu'à un maximum de 78 semaines. • Elle assure également le maintien des modifications antérieures qui ont eu pour effet d'assouplir davantage les critères d'admissibilité pour les nouveaux accords et de simplifier le processus pour les employeurs. • Cette bonification prendra fin le 2 avril 2011.	• Offre un soutien supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs afin d'éviter des mises à pied éventuelles.